

Factores de riesgo psicosocial asociados a los profesores del Instituto San Pablo Apóstol
(ISPA) durante la pandemia presentada por el COVID - 19

Laura Andrea Peña Gómez

Escuela Colombiana de Carreras Industriales - ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

2021

Factores de riesgo psicosocial asociados a los profesores del Instituto San Pablo Apóstol
(ISPA) durante la pandemia presentada por el COVID - 19

Laura Andrea Peña Gómez

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia
de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Luisa Fernanda Gaitán Ávila

Escuela Colombiana de Carreras Industriales - ECCI

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

2021

DEDICATORIA

El presente proyecto de grado lo dedico en primer lugar a Dios, por ser el inspirador y mayor aliciente durante el camino que hasta el momento he recorrido, a mis queridos padres Rafel y Rosa Elena y a mi hermano Juan David quienes han sido el apoyo incondicional durante toda mi vida y a todos aquellos quienes me motivan a ser siempre un mejor ser humano con su amor y acompañamiento.

Laura Andrea Peña Gómez

Nota de Aceptación

TABLA DE CONTENIDO

Nota de Aceptación.....	4
RESUMEN	12
ABSTRACT.....	13
INTRODUCCIÓN	14
1 TÍTULO	16
2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
2.1 Descripción del problema.....	17
2.2 Formulación del problema.....	22
3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	23
3.1 Objetivo general	23
3.2 Objetivos específicos	24
4 JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN	24
4.1 Justificación.....	24
4.2 Delimitación de la investigación	27
4.3 Limitaciones	30
5 MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	31
5.1 Estado del arte	31
5.2 Marco teórico	44
5.3 Marco legal y normativo	55
6 MARCO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN	64
6.1 Paradigma de la investigación.....	64
6.2 Tipo de estudio de investigación.....	65
6.3 Metodología de investigación	66
6.4 Población y muestra	68
6.5 Instrumentos y técnicas de recolección de datos.....	69
6.6 Fases de investigación	74
6.7 Presupuesto y cronograma de la investigación	74
7. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	75
7.1 Batería de riesgo psicosocial realizada al personal antes de la pandemia del Covid-19	75
7.1.1 Ficha de datos generales (perfil sociodemográfico)	76

7.1.2 Factores riesgo psicosocial intralaboral	81
7.1.3 Factores riesgo psicosocial extralaboral	103
7.1.4 Evaluación del estrés.....	113
7.2 Batería de riesgo psicosocial realizada al personal durante la pandemia del Covid-19.....	115
7.2.1 Ficha de datos generales (perfil sociodemográfico)	116
7.2.2 Factores riesgo psicosocial intralaboral	117
7.2.3 Factores riesgo psicosocial extralaboral	126
7.2.4 Evaluación del estrés	131
8. CONCLUSIONES	133
9. RECOMENDACIONES.....	135
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	136
ANEXOS... ..	145

LISTA DE IMÁGENES

Imagen 1. Países que han tomado medidas de suspensión de clases presenciales a nivel nacional y estudiantes afectados, por fecha, inicios de marzo a inicios de agosto de 2020.....	19
Imagen 2. Interpretación del nivel de riesgo con base en el promedio de puntajes obtenidos – Factor intralaboral	82
Imagen 3. Mapa de calor cuestionario de factores intralaborales – Forma A.....	83
Imagen 4. Mapa de calor cuestionario de factores intralaborales – Forma B	84
Imagen 5. Interpretación del nivel de riesgo con base en el promedio de puntajes obtenidos – Factor extralaboral	104
Imagen 6. Mapa de calor cuestionario de factores extralaborales	105
Imagen 7. Interpretación del nivel de riesgo con base en el promedio de puntajes obtenidos – Cuestionario de estrés	113
Imagen 8. Ciclo PHVA para la gestión de la carga laboral	186

LISTA DE GRAFICAS

Gráfica 1. Sexo de la población encuestada	76
Gráfica 2. Estado civil de la población encuestada	76
Gráfica 3. Ultimo nivel de estudios que alcanzo la población encuestada	77
Gráfica 4. Lugar de residencia de la población encuestada	78
Gráfica 5. Estrato de los servicios públicos de la vivienda de la población encuestada	78
Gráfica 6. Tipo de vivienda de la población encuestada	79
Gráfica 7. Tiempo que se lleva laborando en la empresa de la población encuestada	80
Gráfica 8. Tipo de cargo que desempeña la población encuestada	80
Gráfica 9. Tipo de vinculación laboral y salario recibido por la población encuestada	81
Gráfica 10. Dimensión: Características del liderazgo	84
Gráfica 11. Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo	85
Gráfica 12. Dimensión: Retroalimentación del desempeño	87
Gráfica 13. Dimensión: Relación con los colaboradores (subordinados).....	87
Gráfica 14. Dimensión: Claridad del rol.....	88
Gráfica 15. Dimensión: Capacitación	89
Gráfica 16. Dimensión: Participación y manejo del cambio	90
Gráfica 17. Dimensión: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	91
Gráfica 18. Dimensión control y autonomía sobre el trabajo	92
Gráfica 19. Dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	93
Gráfica 20. Dimensión demandas emocionales	94
Gráfica 21. Dimensión: Demandas cuantitativas.....	95

Gráfica 22. Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.....	95
Gráfica 23. Dimensión exigencias de responsabilidad del cargo	96
Gráfica 24. Dimensión demandas de carga mental.....	98
Gráfica 25. Dimensión: Consistencia del rol	99
Gráfica 26. Dimensión demanda de las jornadas de trabajo	99
Gráfica 27. Dimensión: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	100
Gráfica 28. Dimensión: Reconocimiento y compensación.....	101
Gráfica 29. Dimensión: Tiempo fuera del trabajo	105
Gráfica 30. Dimensión: Relaciones familiares	106
Gráfica 31. Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales	107
Gráfica 32. Dimensión: Situación económica del grupo familiar	108
Gráfica 33. Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno	109
Gráfica 34. Dimensión: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.....	110
Gráfica 35. Dimensión: Desplazamiento vivienda - trabajo.....	110
Gráfica 36. Cuestionario de estrés	114
Gráfica 37. Lugar de residencia del personal encuestado antes y durante la pandemia del Covid-19.....	117
Gráfica 38. Comparativo dimensión retroalimentación del desempeño antes y durante la pandemia del Covid-19.....	119
Gráfica 39. Comparativo dimensión capacitación antes y durante la pandemia del Covid-19 .	121
Gráfica 40. Comparativo dimensión participación y manejo del cambio antes y durante la pandemia del Covid-19	122

Gráfica 41. Comparativa dimensión uso y desarrollo de habilidades y conocimientos antes y durante la pandemia del Covid-19	123
Gráfica 42. Comparativo dimensión demandas emocionales antes y durante la pandemia del Covid-19	124
Gráfica 43. Comparativo dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	125
Gráfica 44. Dimensión demandas de las jornadas de trabajo antes y durante la pandemia del Covid-19	126
Gráfica 45. Dimensión tiempo fuera del trabajo antes y durante la pandemia del Covid-19....	128
Gráfica 46. Dimensión desplazamiento vivienda - trabajo antes y durante la pandemia del Covid-19.....	129
Gráfica 47. Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo antes y durante la pandemia del Covid-19	130
Gráfica 48. Dimensión comunicación y relaciones interpersonales antes y durante la pandemia del Covid-19	130
Gráfica 49. Cuestionario de estrés antes y durante la pandemia del Covid-19	131

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Relación de personal asociado a educación en primaria, básica y media en el ISPA	29
Tabla 2. Relación de estudiantes por grado matriculados en el ISPA inicio de año 2020.....	29
Tabla 3. Presupuesto y cronograma de la investigación	75
Tabla 4. Relación porcentual de cada dimensión intralaboral sobre el nivel de riesgo	102
Tabla 5. Relación porcentual de cada dimensión extralaboral sobre el nivel de riesgo	112
Tabla 6. Comparativo de personas asociadas al nivel de riesgo antes y durante la pandemia del Covid-19 – Factores intralaborales	118
Tabla 7. Comparativo de personas asociadas al nivel de riesgo antes y durante la pandemia del Covid-19 – Factores extralaborales	127
Tabla 8. Reconocimiento del riesgo psicosocial en el ISPA.....	181
Tabla 9. Clasificación general del riesgo psicosocial con base en la batería y grupos homogéneos	183
Tabla 10. Plan de acción de intervención en la dimensión demandas de las jornadas de trabajo	187
Tabla 11. Plan de acción de intervención en la dimensión de retroalimentación del desempeño	188
Tabla 12. Plan de acción de intervención en la dimensión participación y manejo del cambio	190
Tabla 13. Reconocimientos más importantes a la labor docente en el país	192

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A.....	145
Anexo B. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma B	157
Anexo C. Ficha de datos generales.....	168
Anexo D. Cuestionario de factores psicosociales extralaborales	172
Anexo E. Cuestionario para la evaluación del estrés	177
Anexo F. Programa de promoción y prevención en riesgo psicosocial para el Instituto San Pablo Apóstol.....	179

RESUMEN

El presente proyecto investigativo tiene como finalidad analizar los factores de riesgo psicosocial asociados a los profesores del Instituto San Pablo Apóstol (ISPA) durante la pandemia presentada por el COVID-19 y además servir de base para la gestión de esta problemática en adelante. Este, se realiza con el propósito de diagnosticar y observar el comportamiento sociológico y psicológico de los docentes, teniendo en cuenta el cambio abrupto que vivió la enseñanza durante la virtualidad presentada por la pandemia causada por el coronavirus.

Como primera instancia, se realizará un diagnóstico de los factores psicosociales que aquejan a los empleados de este colegio permitiendo identificar las problemáticas que tienen los docentes y así mismo servir de base para implementar un programa que facilite la gestión del riesgo psicológico dentro de la organización. La realización de este paso se presentará por medio de las herramientas suministradas por el Ministerio de Trabajo Colombiano, permitiendo así un análisis óptimo y acorde con los requerimientos legales del país.

Posteriormente y con base en los resultados del diagnóstico se evaluará cual es el factor de principal relevancia para la generación de riesgos psicosociales en el colegio y partiendo de este se procederá a generar un programa de intervención para los trabajadores del Instituto San Pablo Apóstol con la finalidad de mitigar y controlar futuros inconvenientes con los empleados de este colegio.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, Pandemia, Organización, Investigación, Docentes.

ABSTRACT

The current investigative project has as purpose analyse the psychosocial risk factors pair up to the teachers of the Institute San Pablo Apostol (ISPA) during the pandemic of the COVID-19 and, in addition, work as basis for the managment of this quandary from now on. The present one is done with the aim of identify and analice the sociological and psicological behavior of the teachers, bearing in mind the unexpected change that the teaching lived during the virtuality caused for the pandemic of the coronavirus.

As a first intance, it will be performed a diagnosis of the psychosocial factors that bother the workers of the school, allowing the identification of problematics that the teachers has and, in the same way, working as basis to implement a program that make easier the management of the psychosocial risk inside the organization. The fulfillment of this step it will be presented through the use of tools given by the colombian Ministry of Work allowing an optimal analysis and in accordance with the legal requierments from the country.

Then, and with basis on the results of the diagnosis, it will be evaluated which is the principal factor for the generation of psychosocial risk in the school and, with this, it will proceed to generate an intervention program for the workers of the Institute San Pablo Apostol with the purpose of reduce and control future issues with the employees of the school.

Key words: Psychosocial risk, Pandemic, Organization, Investigation, Teacher.

INTRODUCCIÓN

Con el invento de la imprenta, el conocimiento dejó de ser exclusiva propiedad de la Iglesia y se extendió a los círculos sociales más prominentes e intelectuales de la época con los miles de libros que se imprimían cada año. Con el paso del tiempo, la proliferación del conocimiento transformó las sociedades enteras de todo el mundo y en la actualidad la educación ha pasado a ser un sector económico en donde se transmite información a las personas que desean adquirirla, a su vez existen en los países indicadores que catalogan a las naciones según en el nivel educativo de su población. Por ende, el surgimiento de los colegios y universidades han abierto la puerta a los profesores o docentes de los mismos como un grupo de evaluación y seguimiento para los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El presente proyecto de investigación se realizará en un colegio de la capital Colombiana nombrado Instituto San Pablo Apóstol que cuenta con dos sedes en diferentes localidades de la ciudad de Bogotá (Ciudad Bolívar y Rafael Uribe Uribe), este se encuentra adherido al Sistema Educativo de la Arquidiócesis de Bogotá (SEAB) y cuenta con una trayectoria de más de cincuenta años. Sin embargo, durante su proceso no a desarrollo herramientas robustas que permitan evaluar los riesgos psicosociales a sus trabajadores y con la pandemia presentada por el Covid – 19 se ha permitido observar un sinnúmero de problemáticas e incertidumbres en cuanto al desarrollo de trabajo en casa de su comunidad.

Por lo anterior, el proyecto investigativo plasmado en este documento permitirá la realización de un diagnostico asociado al riesgo psicosocial para la organización y con ello la generación de un plan que permita mitigar este factor, así como también servir de base para el futuro de esta empresa o contribuir a la gestión adecuada del desarrollo de la virtualidad y sus

efectos fisiológicos y psicológicos en los trabajadores.

1 TÍTULO

Factores de riesgo psicosocial asociados a los profesores de Instituto San Pablo Apóstol (ISPA) durante la pandemia presentada por el COVID – 19.

2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

En la actualidad, el ser humano se encuentra viviendo una situación de incertidumbre debido a la pandemia del Covid -19, que ha influido tanto en los aspectos psicológicos, afectivos, laborales, como también en los económicos, tecnológicos y financieros; marcando así la vida de todas las personas a nivel global. Sin lugar a duda, el sector educativo ha sido uno de los más golpeados por esta crisis, un informe suministrado por La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) indica que: “según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), a mediados de mayo de 2020 más de 1.200 millones de estudiantes de todos los niveles de enseñanza, en todo el mundo, habían dejado de tener clases presenciales en la escuela. De ellos, más de 160 millones eran estudiantes de América Latina y el Caribe” (CEPAL, 2020).

Así mismo, el CEPAL realizó un estudio en 33 países de la región arrojando entre sus resultados los siguientes:

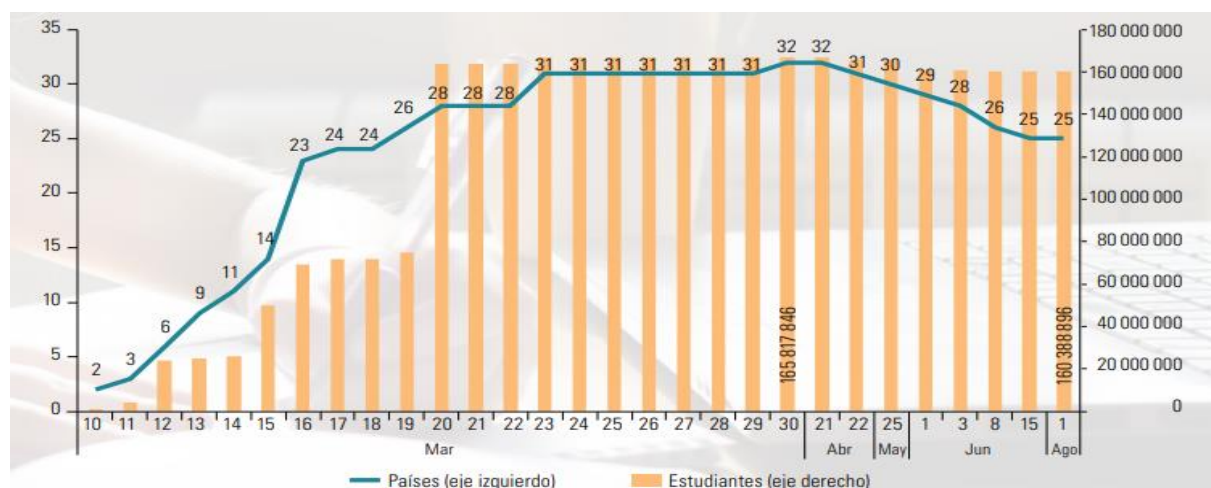
- Gran parte de las medidas que los países latinoamericanos han implementado ante la crisis se relacionan con la suspensión de las clases presenciales en todos los niveles, lo que ha dado origen a tres campos de acción principales: el despliegue de modalidades de aprendizaje a distancia, mediante la utilización de una diversidad de formatos y plataformas (con o sin uso de tecnología); el apoyo y la movilización del personal y las comunidades educativas, y la atención a la salud y el bienestar integral de las y los estudiantes
- En la mayoría de los países se han establecido planes de continuidad en diversas modalidades a distancia. Un total de 26 naciones implementaron formas de aprendizaje por

internet y el restante estrategias de educación fuera de línea teniendo en cuenta la cobertura de red.

- Únicamente 8 de los 33 países (Argentina, Chile, Colombia, El Salvador, Jamaica, Perú, San Vicente y las Granadinas y Uruguay) contemplan entre las medidas adoptadas la entrega de dispositivos tecnológicos a profesores y estudiantes.
- Un total de 14 países consideraron entre sus estrategias la provisión de recursos para capacitación de docentes, especialmente en lo referente a herramientas para el uso y manejo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (CEPAL, 2020).

Así mismo, la gráfica que se muestra a continuación evidencia de manera más amplia los números presentados por la coyuntura generada a raíz de la suspensión de clases para los niños de América Latina y el Caribe.

Imagen 1. Países que han tomado medidas de suspensión de clases presenciales a nivel nacional y estudiantes afectados, por fecha, inicios de marzo a inicios de agosto de 2020



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), “¿Cómo estas aprendiendo durante la pandemia del COVID-19?” (En línea) <http://es.unesco.org/covid19/educationresponde>.

Por otra parte, un artículo escrito por La Pontificia Universidad Javeriana nos indica que el sector educativo ha sido uno de los más afectados por la cancelación de actividades presenciales que se ha vivido en el país, en donde para no afectar el calendario escolar se ha tomado la decisión de inmiscuirse en la mal llamada virtualidad. Con ello, se ha evidenciado las distintas problemáticas del sector público en donde estudia un aproximado del 80% de los niños y jóvenes del país principalmente por dos factores: uno de ellos la falta de acceso a herramientas tecnológicas en las casas de los estudiantes y el segundo, la carencia de competencias digitales por parte de los maestros.

El laboratorio de Economía de la Educación (LEE) de esta universidad informa además que, en Colombia, el 63% de los estudiantes de grado undécimo y quinto primaria en los colegios públicos no tiene acceso a internet o computador, sin embargo, este porcentaje disminuye al 57% para los grados inferiores como noveno y octavo. A nivel regional, la situación es aún más compleja pues en el 96% de los municipios del país, al menos la mitad de los niños o jóvenes informa que no tiene acceso a las herramientas tecnológicas para recibir clases de manera virtual.

Por otra parte, el 48% de los rectores de colegios públicos en el Colombia considera que sus profesores no cuentan con habilidades técnicas y pedagógicas necesarias para integrar dispositivos digitales en la enseñanza y a su vez el 12% de los directivos de colegios privados manifiestan la misma sensación. Es importante resaltar que la alta dirección de los colegios en Colombia indica que el 76% de los planteles educativos cuenta con dispositivos digitales para enseñanza insuficientes. Además, el 23% de los maestros en colegios públicos es mayor de sesenta años (Alvarado, 2020).

El mundo sigue avanzando y con él la tecnología y la globalización es por ello por lo que la llegada del Covid-19 evidencio el panorama desolador de la educación en Colombia, especialmente para los entes del Estado en donde nuevamente se amplía la brecha a nivel social entre los colegios públicos y privados en lo relacionado al desempeño académico. Los mejores sistemas educativos del mundo reflejan que involucrar herramientas digitales en la enseñanza o aprendizaje es un factor clave para impulsar la calidad académica, por ende es importante que en el país se diseñen políticas públicas afectivas que transformen la practica educativa e involucren las TIC en la enseñanza, dotando a los colegios de herramientas tecnológicas y capacitando a los maestros en el uso de las mismas y en pedagogías innovadoras que respondan a los retos actuales del sistema.

Igualmente, es importante destacar el sector económico educativo en Colombia que según un artículo de La Revista Semana en cuanto a la inversión del Producto Interno Bruto comparada con otros países de la región es el siguiente: “Cuba invierte en educación el 12,8 por ciento de su PIB; Costa Rica, el 7,4; Bolivia, 7,3; Venezuela, 6,9; Brasil, 6,2; Argentina, 5,5; Chile, 5,4; Estados Unidos y Ecuador, 5,5; México y Uruguay, 4,9; Colombia, 4,5; Nicaragua, 4,3; Perú, 3,9; El Salvador, 3,8; Paraguay, 3,4; Guatemala, 2,8 y Haití 2,4 por ciento” (Revista Semana, 2020). Sin embargo, según el Ministerio de Hacienda los sectores con las mayores asignaciones son Educación, con \$43,1 billones; Trabajo, con \$31,5 billones; y, Salud y Protección Social, con \$31,8 billones. Esto, refleja un paralelo bastante ambivalente pues la educación es el segundo rubro de mayor inversión en el país, pero en comparación con sus vecinos es una de las naciones que menos invierte en el mismo.

Lo anterior, refleja un panorama desalentador para la continuidad de la educación en el

país mientras trascorra la pandemia del Covid-19. Si bien los estudiantes se han visto afectados en su aprendizaje de manera cotidiana, los docentes han afrontado retos en donde han pasado de un sistema de presencialidad en donde se practican y preparan clases con mecanismos de contacto físico, interacción entre estudiantes y profesores, entre otros a observar a sus pupilos tras la pantalla de un computador. No obstante, la vida continúa y la incorporación de las TIC (Tecnologías de la información y la comunicación) para enfrentar los desafíos que existen en todos los ámbitos a nivel social, cultural, económico, político y educativo, permiten generar una cultura de aprendizaje en cada una de ellas, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos empresariales, y a su vez, permitir el sostenimiento y bienestar personal, familiar y laboral de quienes conforman las organizaciones.

2.2 Formulación del problema

Teniendo en cuenta la problemática presentada anteriormente, así como también la evidencia de que el sector educativo y todos quienes hacen parte de él, como estudiantes, profesores y administrativos se han visto afectados por la carencia de presencialidad para la recepción de educación y aprendizaje, se ha observado la necesidad de evaluar los problemas o factores psicosociales que afectan a los profesores en el Instituto San Pablo Apóstol durante la pandemia del covid-19 y posiblemente en adelante, pues este virus aún no ha acabado y evidentemente dejara secuelas en las distintas poblaciones del país, para las cuales los docentes no son una excepción pues según un informe técnico del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para finales del año 2019: “del total de docentes, 453.868 se encuentran con asignación académica. De ellos, 321.344 (70,8%) prestaron sus servicios en el sector oficial y 132.524 (29,2%) en el sector no oficial. Así mismo, se registraron 327.698 (72,2%) docentes que prestaron sus servicios en sedes educativas en la zona urbana y 126.170

(27,8%) docentes en sedes educativas en zona rural” (Departamento Administrativo Nacional de Estadística , 2019).

Por ello y evaluando de manera atenta la población surge la siguiente pregunta, la cual se pretende dar respuesta con el presente trabajo investigativo, para así contribuir a su solución y sentar un precedente para inconvenientes futuros o para demás empresas que requieran solucionar problemáticas similares: ¿Cuáles son las estrategias que se deben implementar en el Instituto San Pablo Apóstol para hacer frente a los factores de riesgo psicosocial que se han generado o han aumentado debido a la pandemia del Covid-19 en el personal docente?

3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Objetivo general

Diseñar un programa de promoción y prevención que facilite la gestión del riesgo psicosocial en los docentes del Instituto San Pablo Apóstol, que permita identificar cuáles son los factores psicológicos que se han presentado antes y durante la pandemia del Covid-19 para generar estrategias de intervención que guíen a los directivos de la organización en la mitigación de estos.

3.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los docentes del Instituto San Pablo Apóstol.
- Identificar la percepción del aumento del riesgo psicosocial presentado en los docentes durante el desarrollo de la pandemia generada por el Covid-19
- Crear un programa de promoción y prevención para riesgo psicosocial con base en los resultados obtenidos que contribuya a generar recomendaciones para el personal expuesto dentro de la organización.

4 JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN

4.1 Justificación

Con el avance de la tecnología y la globalización que se vive en el mundo, la manera en que se desarrolla el trabajo en las organizaciones ha cambiado significativamente, las maquinas han pasado a ocupar el puesto de las personas y la fuerza ya no es un factor discriminante a la hora de escoger un trabajador para ocupar algún puesto laboral, ahora la inteligencia emocional, el desarrollo y manejo de herramientas ofimáticas y la solución asertiva para cualquier inconveniente son factores mucho más diferenciadores en los procesos de selección de personal de las organizaciones.

Así mismo, este proceso de cambio ha permitido que surjan nuevos riesgos para los trabajadores en las empresas como por ejemplo los psicosociales los cuales están definidos por la Organización Mundial del Trabajo como: “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”. (Organización Mundial del Trabajo (OMT), 2020). A su vez, vale la pena resaltar la definición de estrés laboral la cual es definida por la misma organización como aquel que: “está determinado por la organización del ambiente de trabajo, su diseño y las relaciones laborales. Este se presenta cuando las exigencias del trabajo no calzan o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador; o cuando el conocimiento y habilidades de una persona o un grupo de colaboradores, no está acorde con las expectativas de la cultura organizacional de una empresa (Organización Mundial del Trabajo (OMT), 2020).

Por lo anterior y teniendo en cuenta que en la actualidad, el ser humano se encuentra

viviendo una situación de incertidumbre debido a la pandemia del Covid 19, que ha influido tanto en los aspectos psicológicos, afectivos, laborales, como también en los económicos, tecnológicos y financieros; marcando así la vida de todas las personas a nivel global, la virtualidad que se ha presentado en los colegios y en las universidades ha llevado a replantarse nuevas formas de enseñanzas, fomentando nuevos retos para los docentes y con ello nuevas cargas psicosociales para los mismos. Un artículo web publicado por la revista Forbes especifica el impacto que ha tenido la enseñanza desde casa para los docentes en Colombia, inicialmente los profesores han invertido largas jornadas laborales en sus lugares de residencia para continuar con el proceso de educación. Este trabajo que se desarrolló en cuestión de días e inclusive horas logro la creación de programas remotos o virtuales que han llevado conocimiento a miles de estudiantes. La mayoría de las docentes tuvieron que adaptarse a objetos virtuales de aprendizaje, herramientas sincrónicas y asincrónicas, además han venido atravesando un proceso de reinversión en donde de manera recurrente se deben preguntar que funciona y que no para ajustarlo a la nueva realidad (Revista Forbes Colombia, 2020).

Igualmente, el Instituto San Pablo Apóstol no ha sido ajeno a las complicaciones en materia de virtualidad para el desarrollo normal de la educación dentro de la organización, a su vez ha realizado inversiones en aprovisionamiento tecnológico como equipos y herramientas, plataformas para impartir las respectivas clases como meet, teens o zoom, capacitación para su personal docente en el uso de las mismas y acompañamiento constante por parte del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), psicología y administración que han permitido desarrollar esta transición de manera más optima, sin embargo los docentes se han visto cargados por situaciones de estrés durante el proceso, así como también de dificultad para interactuar con sus estudiantes y finalmente la carga emocional que genera la situación de

aislamiento y pérdida de seres queridos normal de la actividad que se está atravesando, es por ello que el presente proyecto pretende generar un programa que permita identificar y diagnosticar los factores psicosociales para los docentes del Instituto San Pablo Apóstol que se encuentran asociados a la pandemia del Covid-19 y con ello contribuir a la generación de actividades que permitan mitigar los mismos dentro del colegio.

42 Delimitación de la investigación

Como lo indica la página web de la organización, el Instituto San Pablo Apóstol fue fundado en el año de 1968, como recuerdo de la visita del Papa Pablo VI a Colombia, quien dispuso la creación de un centro educativo que favoreciera la promoción social de las familias de los sectores menos favorecidos del sur de la capital. En 1970 inicia sus labores en las instalaciones construidas en el barrio Libertador, localidad 18 (Rafael Uribe Uribe) y dirección Carrera 24 B No 29 A – 02 Sur, bajo la modalidad de un colegio de educación secundaria. En el año de 1977 asume como director de la obra el Padre Isaías Guerrero Fonseca, quien le da el énfasis hacia la capacitación técnico industrial y se asume como uno de sus principios la autofinanciación a través de la producción de los talleres, eliminando de esta forma el cobro de matrículas, pensiones y cualquier otro concepto.

El 13 de febrero de 1989, inicia labores en el Barrio Jerusalén, localidad de Ciudad Bolívar y dirección Calle 73 B No 46 B – 10 Sur, con 220 alumnos para los cuatro primeros años de bachillerato y con la colaboración de la colonia judía. Se capacita a los alumnos en cultivos hidropónicos, asesorados por el Centro Experimental Las Gaviotas, y se inician los talleres de ebanistería. De igual forma comienza labores la banda instrumental y se instituye como día patronal el 24 de mayo, fiesta de María Auxiliadora. Los alumnos han ayudado a

construir las canchas infantiles del parque y la estructura del templo parroquial de Santa María de Jerusalén.

En el año 2000 y ante la necesidad educativa del barrio Jerusalén, se construye una nueva sede ubicada en el sector denominado Potosí, formando alumnos en básica secundaria y media vocacional. Se establece que estos sectores de la población se merecen la mejor educación y que el énfasis en la capacitación técnica es necesario para que los estudiantes puedan ingresar al mundo laboral. En el año 2003 se amplía la labor de la Institución a la educación preescolar y la básica primaria, atendiendo allí a más de 600 niños que se benefician de una formación integral basada en principios cristianos. En la actualidad cerca de 1000 niños y jóvenes se educan gratuitamente, ocupando en las pruebas Saber ICFES la categoría (A+) – muy superior.

El SENA y el Instituto San Pablo Apóstol realizan desde el año 2006, convenios para capacitación técnica, laboral y de emprendimiento, de los jóvenes y adultos de las comunidades de los Barrios Libertador y Jerusalén. Cerca de 26 modalidades de formación técnica en tres jornadas, brindan gratuitamente formación avalada por el mismo SENA.

A partir del año 2014, se vinculan los 20 colegios parroquiales y arquidiocesanos junto con la Fundación Universitaria Monserrate, al Sistema Educativo de la Arquidiócesis de Bogotá (SEAB), para trabajar conjuntamente en pro de la formación académica, pero sobre todo humana y espiritual de los estudiantes. Los nuevos retos de la industria junto a la situación económica del país obligan a buscar continuamente nuevas formas de financiación para continuar ofreciendo una educación de alta calidad, si no absolutamente gratuita, por lo menos con bajos costos que permitan seguir sosteniendo la obra del Instituto San Pablo Apóstol como

obra titánica de la educación en el país; no en vano, el padre Isaías Guerrero, obtiene a finales del año 2016 el galardón Titan Caracol de la educación (Instituto San Pablo Apostol , 2019).

Igualmente, es importante resaltar que la organización cuenta con personal directivo, operativo y de apoyo para el manejo de sus tres líneas de negocio como son educación, educación para el trabajo y desarrollo humano y producción. Sin embargo, el tema del presente proyecto abarca lo relacionado únicamente con la línea de enseñanza en primaria, básica y media, por ello la tabla a continuación permite establecer la cantidad de personal asociado en las distintas sedes:

Tabla 1. Relación de personal asociado a educación en primaria, básica y media en el ISPA

Sede	Personal Docente	Personal Directivo	Personal Administrativo Docente
Libertador	14	4	1
Jerusalén	20		1

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, a continuación, se relaciona la cantidad de estudiantes matriculados en ambas sedes a inicios del año 2020.

Tabla 2. Relación de estudiantes por grado matriculados en el ISPA inicio de año 2020

Sede	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°
Libertador	-	-	-	-	-	119	83	45	37	40	36
Jerusalén	27	34	32	37	35	42	36	38	74	61	41
Total	27	34	32	37	35	161	119	83	111	101	77

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, en la siguiente grafica se establece la carga de estudiantes por profesor para la sede Libertador y Jerusalén, con la aplicación de la siguiente formula:

Formula 1. Cantidad de estudiantes por profesor

$$\text{Cantidad de estudiantes por profesor} = \frac{\text{Total de estudiantes por sede}}{\text{Total de profesores por sede}}$$

Fuente: Elaboración propia

Para la sede Libertador a inicios del año 2020 se contaba con un total de 360 estudiantes y 14 docentes, quedando a formula así:

Formula 2. Cantidad de estudiantes por profesor sede Libertador

$$\text{Cantidad de estudiantes por profesor} = \frac{360}{14} = 25,7$$

Fuente: Elaboración propia

A su vez la sede Jerusalén contaba con 457 estudiantes y 20 profesores, estipulando la formula así:

Formula 3. Cantidad de estudiantes por profesor sede Jerusalén

$$\text{Cantidad de estudiantes por profesor} = \frac{457}{20} = 22,85$$

Fuente: Elaboración propia

43 Limitaciones

Como limitaciones para el presente proyecto investigativo se resalta la virtualidad que presentan los docentes en la actualidad, debido a que esto dificultaría la realización de

entrevistas y gestión con el personal respectivo, por lo demás, esta investigación se estaba planteando en la organización desde hace algún tiempo y por ende las directivas y personal responsable están en la disposición adecuada para llevar a cabo el mismo.

5 MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Estado del arte

Con la finalidad de documentar el presente proyecto investigativo es importante resaltar las diferentes consultas en las bases de datos electrónicas suministradas por la biblioteca virtual de la universidad ECCI, como por ejemplo Ebscohost, sciencedirect, virtual pro, legis y entre otros, así como también la revisión de libros electrónicos, las cuales han permitido realizar una investigación de carácter académico adecuada pues contribuye al desarrollo óptimo del presente documento.

En primera instancia, es importante recalcar que el estudio de los aspectos psicosociales y organizacionales en las empresas y su respectiva relación con la salud laboral, no es una terminología de carácter nueva sino que ha venido evolucionando en conjunto con la globalización actual y los constantes cambios en los procesos, haciendo conveniente y necesario la identificación, evaluación y control para evitar problemáticas en la salud y la seguridad de los trabajadores en los distintos entes económicos, es por ello que a continuación se estipulan antecedentes de carácter internacional y nacional.

Antecedentes internacionales

Inicialmente, se trae a colación un estudio de factores de riesgo psicosociales que afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento, publicado por la Universidad Católica de Chile para Abril de 2015, este especifica que la literatura cuenta ya con suficiente evidencia de la relación entre las condiciones de trabajo, la salud de los docentes y los resultados de su labor, pues es vital analizar de manera consecuente los aspectos materiales y sociales que se evidencian en el entorno físico y social, además de

las relaciones laborales entre colegas y con cargos superiores. Igualmente, el documento plantea que no son los oficios en si mismos lo que genera alguna enfermedad, sino las condiciones concretas y especificas en las que se realiza el trabajo lo que se denomina como factor de riesgo psicosocial, según la segunda encuesta longitudinal docente realizada por el centro de microdatos de departamento de economía de la Universidad de Chile en el año 2016, el 15,3% de los profesores solicitaron licencia médica por temas asociados a salud mental como estrés, agotamiento, depresión y ansiedad, más específicamente un 12.7% pertenecían al sector público.

Igualmente, la investigación establece dos factores relevantes en la gestión del riesgo psicosocial, el primero de ellos corresponde al área administrativa en los colegios, pues se observa que en los establecimientos de carácter municipal o particular subvencionado (convenios entre privados y el estado) la percepción de estrés y carga laboral es mas alta a diferencia de la que se evidencia en los centros de enseñanza particulares, pues como la afirma el documento en estos, el personal administrativo contribuye a generar ambientes de bienestar laboral que minimizan y facilitan las tareas que realizan los docentes y en segunda medida se identifica que los colegios de carácter privado cuentan con menor cantidad de alumnos por aula observando además el papel que realizan los padres de familia en la educación de sus hijos desde sus hogares.

A su vez, la investigación permite también establecer la siguiente porcentualidad en los docentes de carácter público: agotamiento emocional (26,6%), distancia emocional (20,1%), sensación de falta de logro (28,6%), síntomas generas de ansiedad y depresión (6%). Igualmente, se evalúa la relación de las exigencias ergonómicas y se considera que los

profesores de la rama privada cuentan con mejores valores en cuanto a factores como estar de pie durante la jornada laboral, tener que forzar la voz, exposición a cambios bruscos de temperatura, iluminación de los salones falta de mobiliario y en temas psicológicos y sociológicos se identifica presión excesiva de trabajo y carencia de tiempo para realizarlo, interacciones problemáticas con los estudiantes y ambientes de violencia y peligro recurrentes en el profesorado que labora en los establecimientos estatales (Caceres Villarroel , Campillay Beltran, Cvitanic Vergara , & Bargsted Aravena , 2015).

Por otra parte, es importante destacar un artículo científico publicado por la revista científica “Mundo de la Investigación y Conocimiento”, el cual especifica los riesgos psicosociales para el personal docente en las universidades. En primera medida, relata la exposición de los profesores a los riesgos psicológicos y estipula que se incrementan en la medida que las exigencias para el docente se potencian, especialmente en la globalización que se vive en la actualidad, pues el sistema impone una competitividad agresiva que además se basa en la velocidad de adaptación de cada persona.

También, la investigación relaciona que los policías, maestros, profesores, enfermeras y otras profesiones similares están sometidos a altas exigencias emocionales y es por ello por lo que estas áreas han venido incrementando la literatura sobre la salud laboral, especialmente las relacionadas con los riesgos psicosociales, como por ejemplo el mobbing y el estrés laboral. Como cualquier actividad de trabajo, la docencia trae consigo riesgos, entre los cuales se pueden destacar: riesgos derivados del trabajo (eléctrico o el riesgo de entrar en contacto con corriente eléctrica, directa o indirectamente), caídas al mismo nivel, los asociados con el orden y limpieza, los riesgos del medio ambiente (exposición de contaminación ambientales como el

ruido, condiciones de temperatura, humedad y ventilación, iluminación, entre otros) y para finalizar riesgos derivados de la carga de trabajo donde se engloban al conjunto de riesgos físicos (o carga física) y psíquicos (o carga mental) a los que son sometidos los trabajadores. En el caso especial de los maestros, a lo largo de su jornada laboral, donde esta puede exceder la capacidad personal y trayendo como consecuencia alteraciones de la salud, como riesgos a la voz, la disfonía (trastorno de la voz común en docentes), problemas músculo esqueléticos, trabajos con pantallas de ordenador (relacionada con fatiga física, visual y mental) y los riesgos psicosociales específicos, donde relacionan la condiciones del trabajo y la características individuales del sujeto, influyendo en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral.

Finalmente, el artículo menciona que uno de los sectores profesionales más proclives a padecer la incidencia de los riesgos psicosociales, la fatiga psíquica, estrés laboral, depresión, síndrome del quemado o burnout y acoso es el personal docente, destacando a su vez que el estrés se refiere a una respuesta específica del organismo frente a las constantes demandas a las que se encuentra expuesto y a las cuales considera como situaciones críticas, caracterizada por respuestas estereotipadas y cambio en el sistema endocrino, nervioso e inmunológico (Carranco Madrid, Pando Moreno , & Aranda Beltran , 2020).

Continuando con la revisión de investigaciones de carácter internacional, se destaca un artículo publicado por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en Curnavaca - México, que tuvo como finalidad realizar una revisión de la literatura existente en Latinoamérica sobre factores de riesgo psicosocial en instituciones de educación, arrojando como resultado en primera medida que es importante caracterizar la población de estudio pues los factores que contribuyen al desarrollo de enfermedad son: la edad, sexo, el estilo de vida,

las enfermedades heredofamiliares, además de la interacción con un medio ambiente laboral precario, es decir, que no se sugiere hablar de la población en general sino estipular grupos muestrales que faciliten la identificación y gestión de los riesgos.

Además, con respecto a las variables determinadas por los factores psicosociales laborales, las publicaciones destacaron que los docentes perciben la carga de trabajo, la participación en programas de estímulos, el tipo de contrato con la institución (relación laboral), la jornada laboral prolongada, la realización de actividades administrativas y técnicas, la diferencia por área de conocimiento como variables de riesgo, fomentando que existan variables de salud como: ansiedad, dolor miofascial, estrés e hipertensión arterial, entre otros.

En conclusión, el documento muestra la presencia de estresores psicosociales tales como la carga de trabajo, las jornadas largas, los aspectos de la organización, la falta de apoyo social (entre compañeros y jefes), la inconformidad con las recompensas (salario), la falta de reconocimiento y entre otros, posiblemente generados por las condiciones de trabajo creadas en las instituciones, donde se prioriza la productividad y se fomenta burocracia. Además, identificando que cuando el estrés se ubica en niveles altos por periodos prolongados en los docentes, esto se asocia a trastornos del sueño, ansiedad, disfonía, fatiga, dolor miofacial, hipertensión arterial e indicadores cardio metabólicos. La suma de este tipo de evidencias, ayudan a promover la necesidad de transformar favorablemente los procesos existentes para aminorar los efectos negativos del ámbito laboral de los docentes; impulsando estrategias para desarrollar políticas y programas que mejoren la estructura pública y privada de la educación (Monrroy Castillo & Juarez Garcia, 2019).

Para ir finalizando este recuento internacional se pretende observar un artículo

publicado por la asociación argentina de especialistas en estudios del trabajo, quienes para el año 2017 publicaron un documento que habla de los riesgos psicosociales en los docentes y de la carga emocional de los mismos. En primera instancia, el documento resalta la relevancia que presentan las labores de prestación de servicios, pues en estos es requerido que el empleado mantenga una cierta conducta emocional optima frente a los demás así este no se encuentre bien para el desarrollo de sus funciones. Los investigadores de este artículo resaltan que este factor es de vital relevancia para evaluar el estrés y las conductas de los profesores puesto que para que se generen ambientes de satisfacción dentro de las aulas es primordial que la vida personal de los maestros se encuentre emocionalmente optima.

Otro aspecto fundamental para tener en cuenta es que la labor docente requiere de trabajo en equipo y coordinación con superiores, compañeros, padres de familia y estudiantes. La investigación especifica que la polaridad presente en la sociedad hoy en día fomenta que las ideas y pensamientos varíen de manera drástica de una persona a otra y la facilidad para adaptarse al pensamiento de los demás es una virtud que muy pocas personas poseen pues el tener la razón absoluta hoy en día pesa más que escuchar y atenerse a lo que otro desee proponer, lo que en conclusión fomenta los niveles de estrés y con ello la percepción de ambientes de trabajo inadecuados para los profesores en las distintas instituciones.

Finalmente, la falta de material didáctico y la carencia de nuevas formas de enseñanza es otra oportunidad de mejora que se identifica en la investigación y contribuye a minimizar los factores de riesgo psicológico en los docentes, debido a que la juventud de hoy en día es bastante cambiante y la tradicionalidad de las clases a quedado relegada al pasado fomentando que los profesores investiguen nuevos mecanismos de aprendizaje (Cecilia Arragada & Pujol

Cols, 2017).

Como revisión final de la literatura en el ámbito internacional la revista de psicología del trabajo y las organizaciones público para el año 2016 en Madrid un artículo que relata el diagnóstico y prevención de los riesgos psicosociales en los profesores del país. Como factor diferenciador se resalta el trabajo activo y las posibilidades de desarrollo que según los maestros encuestados la labor docente presenta múltiples opciones de crecimiento laboral pero que a su vez requiere de un trabajo arduo para sobresalir y resaltar pues la demanda de profesores es cada vez más alta. Igualmente, se establece una ambivalencia entre el personal de las universidades y el de los colegios, pues la percepción de factores negativos psicosociales es más alta en los catedráticos de educación superior a diferencia del personal de educación primaria, básica y media, esto posiblemente a la complejidad que requiere impartir conocimientos avanzados a los estudiantes.

Además, el documento establece una relación en el nivel educativo para el personal docente y su relación con la carga psicológica, identificando que las personas que cuentan con doctorados o maestrías están más expuestas a sufrir problemáticas asociadas al riesgo psicológico de quienes únicamente tienen un pregrado, pues los encuestados manifiestan que la carga laboral aumenta medida que incrementan los estudios.

En resumen, se puede establecer que los docentes del estudio realizado perciben un trabajo activo, con altas posibilidades de desarrollo y sin riesgo en cuanto al tipo de contrato que manejan pues es muy poco probable que se queden sin empleo, sin embargo, manifiestan una carga laboral excesiva que se traduce en problemas psicológicos y además pocos beneficios (García, Iglesias, & Romay, 2016).

En conclusión, la revisión de los antecedentes internacionales en cuanto a los factores de riesgo psicológico en los docentes se evidencia que a nivel mundial existe un sin número de documentación que permite realizar una investigación lógica y de resultados en cuanto al análisis de la psicología y sociología de los docentes a nivel mundial. A su vez, múltiples artículos concluyen que el área educativa es una de las propensas a presentar enfermedades laborales de carácter mental, pues los profesores están expuestos a compartir las vivencias de sus estudiantes en sus hogares, cuentan con la carga de realizar su labor de manera adecuada, en muchos países no son retribuidos como corresponde y su actividad social permite afectar también la salud y bienestar de estos en el desarrollo de su trabajo.

Antecedentes nacionales

En Colombia, al igual que en el resto de los países desarrollados y también en proceso de evolución durante las últimas décadas los aspectos de carácter psicológico y sociológico han tomado fuerza, pues con la globalización e industrialización los riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores nacionales han cambiado drásticamente, debido a que ahora la carga mental en las empresas se ha incrementado de manera paulatina.

Primeramente, se pretende resaltar un proyecto de grado de la Corporación Universitaria de la Costa en la ciudad de Barranquilla, en donde se analizan los factores de riesgo psicosocial para esta misma institución. Como resultado de la investigación se establece que el personal femenino es mas propenso a la exposición a factores de carácter psicológico y sociológico debido a que como lo explican sus autores, las mujeres ejercen una doble labor, es decir, que adicional al trabajo permanente que tienen como docente deben responder por los hogares e inclusive algunas de ellas son cabeza de familia. Este aspecto posiblemente se debe

a la desigualdad de genero que se presenta en países subdesarrollados como Colombia, en donde el machismo se observa en muchos factores cotidianos de la vida ordinaria.

A su vez, el documento mencionado con anterioridad también especifica que un factor de riesgo prevalente en los docentes es la cantidad de trabajo extra que realizan y que según ellos no es bien remunerada, debido a que en su mayoría los profesores utilizan su tiempo de descanso nocturno o fines de semana en la preparación de clases y calificación de trabajos. Además, esta labor no cuenta con condiciones de seguridad y salud pues no se realizan pausas activas y no se cuenta con los elementos de ergonomía óptimos para el desarrollo de dicho trabajo adicional.

Por otra parte, un factor de riesgo identificado en la investigación corresponde a la carencia de autonomía y a la alta demanda de reglamentos que existen dentro de las instituciones, es decir que los docentes consideran que en los últimos años se han impartido un sinnúmero de leyes que solo benefician al estudiante y evitan que los profesores desarrollen su labor de manera libre, autónoma y responsable. Dicho en otras palabras, los maestros se encuentran predispuestos y no hablan o realizan opiniones para evitar sanciones o problemáticas futuras con los alumnos.

Para finalizar, es importante estipular que el principal problema encontrado en esta investigación corresponde a la carencia de estabilidad laboral para los docentes de horas catedra o medio tiempo, teniendo en cuenta que estos tienen generalmente dos o más trabajos aumentando con ello la carga laboral y con esto los niveles de estrés y discomfort psicosocial (Crissien Borrero & Silvera Hernandez , 2014).

Igualmente, una tesis de grado asociada a la maestría en gerencia de talento humano de la Universidad de Manizales, pretende analizar los riesgos psicosociales presentes en una de las instituciones educativas más grande de la ciudad, estableciendo inicialmente la relevancia de la ética profesional en la labor docente y la dificultad para cumplir con ella que tienen las personas, es decir, que los profesores manifiestan que en su mayoría se han visto envueltos en las situaciones personales de sus estudiantes, teniendo en cuenta que como lo manifiestan los investigadores los maestros complementan la crianza que imparten los padres de familia en sus casas. Además, de que los alumnos ven a sus profesores como figuras de autoridad y comparten con ellos aspectos fundamentales de su vida privada y la de sus hogares. Por lo anterior, se estipula que la carga de problemas con la que cuentan los niños en los planteles educativos es transmitida a los docentes generando un aumento excesivo en los niveles de estrés de estos.

A su vez, el documento investigativo también preguntó a los docentes que era lo mejor y lo peor que tenía la institución, estableciendo en primer lugar que la carencia de recursos era el factor más negativo dentro de la organización. En Colombia, la mayoría de niños asisten a instituciones de carácter público en donde la falta de dinero en proyectos que fomenten el aprendizaje es evidente y es con esta problemática con la que cargan los profesores hoy en día en donde muchos de sus proyectos aunque sean óptimos y de importancia para la gestión de la educación se ven reflejados solo en el papel por falta de financiamiento para su desarrollo, generando en los maestros sentimientos de fracaso profesional y depresión que aumentan la carga psicológica de la labor en sí misma.

Por el contrario, cuando los docentes manifestaron que era lo más positivo con lo que contaba el colegio, el aspecto más relevante fue la superación de los jóvenes y la satisfacción

de la labor bien cumplida, evidenciando que, si bien la labor docente presenta un sinnúmero de carencias y problemáticas psicológicas y sociológicas, el mayor premio al trabajo es transmitir conocimiento y enseñanzas al futuro de las sociedades (Palau, 2014).

Para continuar, se resalta un trabajo de investigación de la Universidad del Rosario, el cual analiza de manera sistemática la relación entre los factores de riesgo psicosocial y las características demográficas de la población docente que pertenece al sector público, estableciendo en primera medida que la muestra de análisis es bastante pequeña pero que los resultados permiten generar puntos de partida para la gestión de la psicología en los docentes del distrito capital. El aspecto más generador de estrés en los docentes encuestados corresponde a la dificultad de transporte dentro de la ciudad, la mayoría de colegios de carácter público se encuentran hacia el sur de la ciudad y en general conseguir una plaza en donde la distancia desde el lugar de residencia hacia el sitio de trabajo sea reducida es muy poco probable, generando que los docentes se vean expuestos a factores psicológicos extralaborales que incrementan las enfermedades asociadas a trastornos mentales.

Un factor preocupante y para tener en cuenta es que la investigación refleja que un total del 78% de las mujeres encuestadas manifiesta que ha sido acosada por un jefe hombre. Nuevamente y como se mencionó con anterioridad se evidencia la presencia de actitudes de machismo en las organizaciones donde se desvaloriza a la mujer y se pretende tenerla subyugada generando acciones que afectan la capacidad psicológica de las trabajadoras y con ella la presencia de enfermedades que afectan su cotidianidad.

Finalmente, el estudio arroja que el personal con mayor antigüedad presenta niveles de agotamiento menores a las personas que ingresaron recientemente, esto se explica por estrés

que genera el acostumbrarse a un nuevo sitio de trabajo, a los compañeros y en general al desarrollo normal de la organización (Cubillos, 2015).

Por otra parte, dentro de las principales enfermedades asociadas a factores de riesgo psicosocial se encuentra el síndrome de Burnot, un artículo publicado por la página del magisterio docente en Colombia especifica que esta enfermedad es definida como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducido logro personal, que se manifiesta principalmente en individuos que trabajan con otras personas como por ejemplo los profesores.

Varias investigaciones realizadas sobre este síndrome en el personal educativo señalan que se presenta en un porcentaje mayor en las mujeres pues se evidencia que estas llegan a sus hogares irritadas, tensas y con agotamiento físico y psicológico constante, lo que indispone y no permite crear un ambiente ideal para el desarrollo de la familia generando el deterioro del hogar. Otro factor, que agudiza esta enfermedad corresponde a la edad de las personas, la poca experiencia acrecienta esta problemática fomentando inadecuada relación profesional y la carencia de autocontrol (Molina , Castiblanco , & Olivares , 2018).

Para finalizar, los estudiantes de la Universidad de Neiva realizaron una investigación de los factores de riesgo psicosocial que afecta a los docentes de las comunas en la ciudad, arrojando inicialmente que se evidencia que los docentes de dichos planteles educativos son personas relativamente jóvenes que se encuentran entre los 25 y 35 años, es decir, que ya no se cuenta con la creencia arcaica de que el docente era la persona de más edad en el pueblo sino que la enseñanza de las jóvenes en el país está asociada a personas de poca edad. Igualmente, el personal encuestado manifiesta que cada vez se encuentran más compenetrados con sus estudiantes y los entienden de manera más ágil, posiblemente debido a este factor.

Así mismo, el documento permite resaltar que la totalidad de profesores encuestados considera se ve expuesto a riesgos de carácter psicológico y sociológico lo que genera una problemática evidente, pues la carga de estrés es fácilmente apreciada por el personal (Manrique Motta & Calderon Mora , 2018)

En conclusión, se permite observar que al igual que los antecedentes de carácter internacional, en Colombia se ha estudiado de manera recurrente la afectación de los riesgos psicosociales en los docentes y en la mayoría de los casos se evidencia que este grupo presenta enfermedades laborales asociadas a su trabajo, además de que las mujeres son las que más padecen este problema, debido a los problemas sociales que padecemos.

52 Marco teórico

Para documentar el presente marco teórico fue pertinente realizar la búsqueda de información de conceptos como riesgos psicosociales, factores psicosociales y estrés laboral que permitieran cimentar y centrar las bases de la presente investigación, los anteriores en su mayoría son definidos y estudiados por organismos internacionales de amplio reconocimiento lo que facilita su búsqueda y aceptabilidad.

Es importante inicialmente recalcar la definición de riesgo psicosocial, la cual está definida por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España como: “aquellos que hacen referencia a las condiciones, que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición, tanto de

determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España , 2014).

A su vez, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo cataloga los riesgos psicosociales como: “aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores” (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo , 2020). Además, el mismo concepto es definido por parte de la Organización Internacional del Trabajo como: “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de su organización, por una parte; y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y experiencias, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (Organizacion Internacional del Trabajo, 2014).

Lo anterior permite establecer tres aspectos:

- El primero es que los riesgos psicosociales dependen de otros ligados a las condiciones del propio trabajo
- El segundo es que también hay otros aspectos ligados a los propios trabajadores;
- Y el tercero es que estos riesgos tienen unas consecuencias negativas para la salud del trabajador, pero también en los resultados del trabajo que aquél desempeña.

En cuanto a los dos primeros es importante insistir en que las características de la empresa, de su organización, modelo de dirección, reparto de tareas, consideración hacia los trabajadores, etc., afectan de manera diferente a cada uno de ellos, en función de sus

características personales y el empresario y/o su sistema preventivo quién, por imperativo legal, deberá evaluar y eliminar o minimizar los riesgos laborales, en su propio origen mediante la adecuada intervención sobre las condiciones y características del trabajo.

Por otra parte, vale la pena resaltar la conceptualización de los factores psicosociales estipulado por el Consejo de Salud Ocupacional (CSO) como: “un conjunto de aspectos relacionados con la gestión y la organización del trabajo, lo que tiene relación directa con las jefaturas y la forma en la que se asigne, informe y oriente sobre la tarea; el reconocimiento y motivación que se le otorgue a la persona trabajadora y el ambiente de trabajo que se logre construir en el centro de trabajo. También entran en juego los espacios internos de esparcimiento, ejercicio físico, recreación y los servicios y beneficios que se les dé a los trabajadores” (Ocupacional, 2012).

Así mismo, se estipulan los principales factores psicosociales los cuales se catalogan en:

- Individuales: asociados al desempeño del rol, demandas estresantes de la tarea y el desarrollo de carrera
- Grupales: categorizados como apoyo social y relaciones interpersonales
- Organizacionales: como la toma de decisiones y las jornadas de trabajo
- Extra – organizacionales, factores de carácter extralaboral como por ejemplo las relaciones en familia
- Ambiente físico, del puesto de trabajo

En general, se establece que los riesgos psicosociales son la categorización asociada a la psicología y la sociología del trabajador en su puesto de trabajo y el nivel de riesgo que este puede tener en cuanto al ámbito psicosocial y los factores son aquellos detonantes o causantes de la generación del mismo riesgo, estableciendo este como la potencialidad de que se presente el peligro.

Además, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España, permite identificar cuáles son los riesgos psicosociales y su identificación a través de cuatro dimensiones:

- Exceso de exigencias psicológicas: Se establece cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, se presenta cuando el trabajo requiere que se escondan los sentimientos, se tomen decisiones difíciles y de forma rápida.
- Falta de influencia y de desarrollo: Se presenta cuando no existe autonomía en la forma de realizar las tareas, cuando el desarrollo del trabajo no permite aplicar las habilidades y conocimientos del empleado o carece de sentido para el mismo, o cuando no se puede disponer de un horario o del momento en que se toman descansos durante el desarrollo de la labor.
- Falta de apoyo y de calidad de liderazgo: Se genera cuando se trabaja aislado, sin apoyo de superiores o compañeros, con tareas mal definidas o sin la información adecuada.
- Escases de compensaciones: Este, se evidencia cuando se falta al respeto, se provoca inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra la voluntad, se da un

trato injusto o no se reconoce la labor y se paga con salarios muy bajos.

- Doble presencia: El trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que se asumen de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud , 2018).

Sin embargo, también es importante analizar porque se producen los trastornos psicosociales, para lo cual un artículo publicado por la revista de salud laboral de España denominada Dolencias y patologías nos indica que estos se generan por actividades como:

- Sobrecarga de trabajo: Si el volumen, magnitud o complejidad de la tarea está por encima de la capacidad del trabajador para realizarla.
- Infra carga de trabajo: Cuando el volumen de trabajo está muy por debajo del necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador.
- Infrautilización de habilidades: Se genera cuando las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional de empleado.
- Repetitividad: Si no existe una gran variedad de tareas a realizar y estas son monótonas y rutinarias.

- Ritmo de trabajo excesivo: Cuando el tiempo de realización del trabajo este marcado por los requerimientos de la tarea a realizar, concediendo a la organización poco tiempo para adelantar o atrasar la labor.
- Elevada responsabilidad del puesto de trabajo: Si la tarea que realiza el trabajador implica una gran responsabilidad, tareas peligrosas, mando de personas, entre otros.
- Grado de atención: Un elevado grado de concentración en la tarea, realizado durante un periodo elevado de tiempo, produce desgaste emocional en el trabajador.
- Estilos de dirección inadecuados: Cuando se cuenta con superiores muy autoritarios se restringe el poder de decisión e iniciativa de los trabajadores.
- Horario de trabajo: Se asocia a la duración de la jornada de trabajo, en número de las pausas durante el día, el trabajo a turnos o nocturno.
- Conflictos de rol: Existencia de demandas conflictivas o contrapuestas.
- Ambigüedad del rol: Falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos del trabajo y el alcance de las responsabilidades.
- Promoción en el trabajo: La parcialización y especialización del trabajo dificulta que los trabajadores adquieran habilidades para mejorar su expectativa profesional

- Información y comunicación: Para el logro conjunto de objetivos es necesario que todo el personal conozca y disponga de la información necesaria para desarrollar su tarea.
- Trabajar en un contexto físico peligroso: La exposición de los trabajadores a ambientes laborales peligrosos genera estrés.
- Factores ambientales: Como condiciones de temperatura, humedad, iluminación, entre otros.
- Falta de formación: La carencia de entrenamiento o capacitación previo al desarrollo de una tarea genera inseguridad en la realización de la labor a realizar.
- Relaciones interpersonales y grupales: Las relaciones en el entorno de trabajo deben ser fuente de satisfacción y no de estrés para los trabajadores (Salud laboral, 2015).

Igualmente, es importante comentar las principales enfermedades asociadas a la carga de factores psico laborales negativos en el trabajo. Un artículo publicado por el diario La República afirma que son dos las principales patologías que afectan a los colombianos producto de la carga psicológica en el trabajo: el síndrome de Burnout y el estrés. El primero también llamado síndrome del quemado está definido como: “un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de las exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral. Vale la pena resaltar que esta no es una enfermedad en sí misma, pero se reconoce como el detonante de otros problemas de salud física y mental más graves. Cuando una persona esta afección puede sentirse agotada todos los días, adoptar

actitudes cínicas, sentirse desmotivado e insatisfecho en el trabajo, además de síntomas físicos como dolor de cabeza, náuseas y dificultades para dormir” (Diario La Republica, 2015).

Por otro lado, la definición de estrés laboral que ha venido tomando fuerza en los últimos años esta estipulada por La Organización Mundial de la Salud (OMS) como: “la relación que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su valía para afrontar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales” (Organización Mundial de la Salud, 2015).

Además, la Organización Internacional del Trabajo indica que: “el estrés es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta un individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades por el otro. El estrés coloca a prueba a la persona y no solo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también los casos en que no se utilizan sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador” (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

Igualmente, resultados de varias investigaciones muestran que el tipo de trabajo que produce más estrés es aquel en que las exigencias y presiones superan los conocimientos y capacidades del trabajador, es decir, que cuanto más se ajusten los conocimientos y capacidades del trabajador a las exigencias y presiones del trabajo, menor será la probabilidad

de que sufra estrés laboral.

A su vez, la Asociación Americana de Psicología en su página web permite identificar los tipos de estrés, los cuales son:

- Estrés agudo: Es el más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente o anticipadas al futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador. Afortunadamente, la mayoría de las personas reconocen los síntomas de estrés agudo. Dado que es a corto plazo, no tiene tiempo suficiente para causar los daños importantes asociados con el estrés a largo plazo. Los síntomas más comunes son:

- Agonía emocional: una combinación de enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés.
- Problemas musculares que incluyen dolores de cabeza tensos, dolor de espalda, dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que derivan en desgarramiento muscular y problemas en tendones y ligamentos;
- Problemas estomacales e intestinales como acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable;
- Sobreexcitación pasajera que deriva en elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar, y dolor en el pecho.

- Estrés agudo episódico: Existen personas que tienen estrés agudo con frecuencia. Asumen

muchas responsabilidades, tienen demasiadas cosas entre manos y no pueden organizar la cantidad de exigencias autoimpuestas, ni las presiones que reclaman su atención. Es normal que siempre estén de mal carácter, agitadas sean irritables, ansiosas y tensas. Las relaciones interpersonales se deterioran con rapidez, pues son bastante hostiles. Existen dos tipos de personalidades la A y B.

- La personalidad "Tipo A" propensa a los problemas cardíacos, es similar a un caso extremo de estrés agudo episódico. Tienen un "impulso de competencia excesivo, agresividad, impaciencia y un sentido agobiador de la urgencia". Además, existe una forma de hostilidad sin razón aparente, pero bien racionalizada, y casi siempre una inseguridad profundamente arraigada. Dichas características de personalidad parecerían crear episodios frecuentes de estrés agudo para las personalidades Tipo A.
- Otra forma de estrés agudo episódico surge de la preocupación incesante y se cataloga como "Tipo B". Estas personas, ven el desastre a la vuelta de la esquina y prevén con pesimismo una catástrofe en cada situación. El mundo es un lugar peligroso, poco gratificante y punitivo en donde lo peor siempre está por suceder. Los que ven todo mal también tienden a agitarse demasiado y a estar tensos, pero están más ansiosos y deprimidos que enojados y hostiles.

Los síntomas del estrés agudo episódico son los síntomas de una sobre agitación prolongada: dolores de cabeza tensos y persistentes, migrañas, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedad cardíaca. Tratar el estrés agudo episódico requiere la intervención en varios niveles, que por lo general requiere ayuda profesional, la cual puede tomar varios meses. A menudo, el estilo de vida y los rasgos de personalidad están tan arraigados y son habituales en

estas personas que no ven nada malo en la forma cómo conducen sus vidas. Culpan a otras personas y hechos externos de sus males. Con frecuencia, ven su estilo de vida, sus patrones de interacción con los demás y sus formas de percibir el mundo como parte integral de lo que son y lo que hacen. Estas personas pueden ser sumamente resistentes al cambio. Sólo la promesa de alivio del dolor y malestar de sus síntomas puede mantenerlas en tratamiento y encaminadas en su programa de recuperación.

- Estrés crónico: Este es el estrés agotador que desgasta a las personas día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida. Hace estragos mediante el desgaste a largo plazo. Es el estrés de la pobreza, las familias disfuncionales, de verse atrapados en un matrimonio infeliz o en un empleo o carrera que se detesta. Surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. Sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones.

Algunos tipos de estrés crónico provienen de experiencias traumáticas de la niñez que se interiorizaron y se mantienen dolorosas y presentes constantemente. Algunas afectan profundamente la personalidad. Se genera una visión del mundo, o un sistema de creencias, que provoca un estrés interminable para la persona (por ejemplo, el mundo es un lugar amenazante, las personas descubrirán que finge lo que no es, debe ser perfecto todo el tiempo). Cuando la personalidad o las convicciones y creencias profundamente arraigadas deben reformularse, la recuperación exige el autoexamen activo, a menudo con ayuda de un profesional. El peor aspecto del estrés crónico es que las personas se acostumbran a él, se olvidan de que está allí. Las personas toman conciencia de inmediato del estrés agudo porque

es nuevo; ignoran al estrés crónico porque es algo viejo, familiar y a veces hasta casi resulta cómodo.

El estrés crónico mata a través del suicidio, la violencia, el ataque al corazón, la apoplejía e incluso el cáncer. Las personas se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa final y fatal. Debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo, los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico y de conducta y manejo del estrés (Asociación Americana de Psicología, 2021).

En conclusión, se puede indicar que existen múltiples definiciones en cuanto a la relación psicosocial que enfrentan los trabajadores de manera diaria en sus puestos de trabajo y el exceso de las exigencias y presiones o la dificultad para controlarlas pueden tener su origen en una definición inadecuada del trabajo, una mala gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias. Es por ello, que, desde las distintas áreas administrativas de las organizaciones como Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Calidad y entre otras, es indispensable abordar e intentar mantener al personal a gusto y con el mayor bienestar posible para el desarrollo óptimo de sus funciones, traduciendo esto como un aumento en productividad para las distintas organizaciones.

53 Marco legal y normativo

Se conoce como normativa a las normas o conjunto de ellas que guían, dirigen y ajustan el comportamiento de un individuo, organización, materia y/o actividad. El presente proyecto investigativo está centrado en el análisis y comportamiento de los riesgos psicosociales para un grupo determinado de personas, es por ello por lo que a continuación se enuncian las Leyes,

Decretos, Resoluciones y Normas que están asociadas a esta temática y permitirán servir de base para el desarrollo posterior del presente documento.

Iniciando, con una mirada más amplia es importante resaltar la normativa de carácter internacional. El Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales de España estipula de manera anual un documento que permite evidenciar factores asociados a la calidad de vida en el trabajo y para su edición 2018 comento que: “las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos elaborados por la OIT en los que se establecen los principios y derechos fundamentales en las distintas labores que se plasman en convenios, que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados miembros, y en recomendaciones, que cumplen la función de directrices no vinculantes, que en la mayoría de los casos complementan los convenios” (Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales de España, 2018).

Así mismo, este documento permite establecer que la importancia concedida por la OIT a los riesgos psicosociales se evidencia en su intervención activa con relación a los mismos, siendo uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales el publicado por esta entidad en el año 1984 y titulado “los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”. Este, aborda la complejidad de esta clase de riesgos, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan la individualidad y ambiente laboral. Además, esta misma publicación incluye las primeras listas de los factores psicológicos asociando a esto, la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones

laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico. En el mismo, se hace referencia al clima psicosocial, el cual está influenciado no solo por las condiciones internas de trabajo, sino también por la estructura y las condiciones de vida de los trabajadores. Igualmente, entre el 18 y el 24 de septiembre de 1984, en Ginebra, se llevó a cabo la novena reunión sobre Medicina del Trabajo con el nombre de: “Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención”. En la introducción, se presenta la industrialización como la causante de la presencia de los factores de riesgo psicosociales en los países en desarrollo, presentándolos como puntos estresantes y trastornos derivados de los mismos, causando problemas graves entre el 5 y el 10% de los trabajadores, teniendo consecuencias a nivel psicológico, fisiológico y del comportamiento.

A su vez, es importante recalcar los convenios y estipulaciones asociadas a los riesgos psicosociales por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales son: inicialmente para la década de los años 50 se define el concepto de salud y el de la medicina en el trabajo como: “mantener el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo” (Organización Internacional del Trabajo , 1950). Posterior a ello se categoriza el convenio No 100 sobre igualdad de remuneración (1951) introduciendo el lema “trabajo de igual valor” para corregir la discriminación salarial indirecta fruto de las diferentes valoraciones que se hacen de los puestos de trabajo masculinizados y feminizados y finalmente en 1958 el convenio No 111 aclara la discriminación en el empleo y la ocupación, teniendo

como objetivo principal eliminar cualquier tipo de discriminación y establecer la obligación de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo así como las condiciones del mismo.

Por otra parte, en 1981 el Convenio No 156 establece la oportunidad e igualdad de trato reconociendo: los problemas y las necesidades particulares que enfrentan quienes tienen responsabilidades hacia los hijos e hijas a su cargo, las responsabilidades que tienen con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén y cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella, insta a los Estados a desarrollar servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias. Como complemento de este convenio también se especifican medidas de apoyo como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Este convenio estipulo también otras clases de recomendaciones como la hora de las jornadas laborales diurnas y nocturnas y sobre quiénes son las personas ideales para estas según la edad, también se pueden ver sugerencias acerca del abuso laboral y muchas otras que hacen referencia a los factores de riesgos psicosociales (Organización Internacional del Trabajo, 1981)

Y, entre el lapso entre 1982 y 1983 se empieza a hablar de riesgo psicosocial y a reunir la evidencia para establecer los factores que lo producen por medio del Comité Mixto de la OMS/OIT donde se hace referencia a los factores psicosociales a través de un estudio con la población migrante en algunas partes del mundo y la incidencia de los riesgos psicosociales en la prevención de accidentes. Si bien en varios documentos se habla de este estudio, no es posible encontrar las conclusiones del mismo, pero, sirve como preámbulo a la investigación

de los factores de riesgo psicosocial a nivel mundial (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

Como ratificación al estudio mencionado anteriormente, en 1986 la Organización Internacional del Trabajo definió los Factores de Riesgo Psicosocial como se puede evidenciar en el estado del arte del presente documento y ya en el año 1988, la Organización Mundial de la Salud (OMS) indica los factores psicosociales del trabajo como “aquellas características de las condiciones del trabajo, de la organización y los factores emocionales vinculados al puesto laboral que afectan la salud de las personas a nivel fisiológico y psicológico” (Organización Mundial de la Salud, 2015). Diez años más tarde, en el mundo y como consecuencia de la evolución de los riesgos psicosociales, se hace evidente el uso del término de estrés laboral, que la Organización Mundial de la Salud (OMS) define como la “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos, gustos y aptitudes y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (Organización Mundial de la Salud, 2015).

Además, es importante también traer a colación la normativa nacional en lo relacionado a este tema. En Colombia, se comenzó a hablar de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el año 1915 tras la creación de la ley 57 que surge como consecuencia a las condiciones precarias y poco seguras para los trabajadores, es por ello que para el año 1950 el país ya contaba con el Código Sustantivo del Trabajo, el cual es la guía de acción que los empleadores deben asumir con sus empleados, en cuanto a factores de carácter psicológico, en 1989 (casi 70 años después de que se empezará hablar de bienestar y salud para los trabajadores) surge la Resolución 1016 estipulada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por la cual: se

reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. En los artículos del 10 al 12 se habla del diseño y ejecución de los programas de prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales y más exactamente en el numeral 10 se tratan temas como la identificación de los factores de riesgo entre ellos los psicosociales. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 1989).

Continuando con este recuento, para el año 1994 se publica por parte del ministerio mencionado anteriormente el Decreto 1832 por el cual se adopta la tabla de enfermedades laborales definiendo en su artículo 1 numeral 42 las patologías derivadas por el estrés en el trabajo. Esta normativa, fue modificada por el Decreto 1477 en el año 2014, la parte B, grupo IV establece los trastornos mentales y del comportamiento en donde se identifican 13 patologías psicológicas asociadas como, por ejemplo: estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 1994). Sin embargo, este mismo año mediante el Decreto 1295 se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, con la cual se crea en un ente administrativo que velara por la prevención y la atención que requieran los empleados colombianos a causa de una enfermedad laboral o un accidente de trabajo.

Igualmente, en el año 2006 es publicado el Decreto 1010, por el cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el trabajo. Como se ve en el artículo 1: “la presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y

ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública” (Congreso de Colombia, 2006).

Si bien la Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos no se toma en cuenta dentro de la normativa legal, es importante destacar sus resultados pues presenta la percepción que tienen los trabajadores sobre los riesgos psicosociales en el trabajo presentándolos como factores generadores de estrés y malestar. Los resultados obtenidos de esta indican que más del 50% de la población tiene la percepción de trabajo repetitivo y junto con la atención al público son los puestos con mayor impacto mental. A su vez, la encuesta hace referencia a la presencia de los factores individuales como determinantes en el desempeño positivo o negativo de los trabajadores en las empresas. Sin embargo, los factores externos aumentan el riesgo psicosocial, especialmente el tiempo utilizado en el traslado desde su casa al lugar de trabajo, además de la violencia presente en la zona donde está ubicada la empresa (Ministerio de Trabajo , 2013).

Posiblemente como resultado de esta, desde el año 2008 empieza a regir la Resolución 2046 por la cual se establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Además:

- Pretende establecer disposiciones y responsabilidades de los empleadores y ARL para la evaluación, prevención, intervención y monitoreo de riesgos psicosociales.

- Establece el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.
- Debe ser aplicada a las empresas públicas y privadas en Colombia, Policía y Ejército Administrativo.
- Definiciones de los dominios y dimensiones de los factores de riesgos psicosocial tanto intralaboral como extralaboral, así como los factores individuales
- Criterios mínimos y compromisos para la intervención de los riesgos psicosociales y responsabilidades en los diferentes niveles de la organización
- Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.
- Realización de programas de promoción y prevención
- Vigilancia epidemiológica cuando lo amerite (Ministerio de la Protección Social , 2008).

Para el año 2012, se publicó el Decreto 652 el cual establece la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral que serán los encargados de regular todo acto de acoso que se presente en las empresas colombianas como lo dictan los Decretos 652 y 1356 en los que encontramos la forma en que se deben constituir dichos comités y las funciones de estos (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 2012). Este mismo año, se aprueba la Ley 1562 que define que la seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el entorno laboral, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012). Un año después (2013) la Ley 1616 establece la ley de salud mental, la cual en su artículo 9 establece la obligatoriedad de las ARL para la realización de estrategias de prevención y promoción para el cuidado de la salud

mental (Congreso de Colombia, 2013).

Para el año 2014, se aprueba la Decreto 1443 el cual da las pautas para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que presenta la propuesta de un sistema el cual será el encargado de vigilar y supervisar los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo siguiendo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar). En el contexto de un país como Colombia, donde el cumplimiento de la normatividad relacionada a la seguridad y salud en el trabajo ha sido poco, el Decreto 1443 presenta una guía sobre cómo se debe llevar un adecuado sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). En el capítulo 6 de esta norma, donde se habla sobre la planificación del (SG-SST), se retoma el tema de la evaluación que se debe realizar para medir variables psicosociales permitiendo realizar un adecuado programa de prevención y, si es del caso, tomar medidas de control para contener y disminuir estas variables. Esta evaluación de factores de riesgo psicosociales deberá ser realizada por el empleador anualmente (Ministerio de Trabajo, 2014). Como se puede ver en los últimos años, la preocupación por una adecuada salud mental en los trabajadores de Colombia y del mundo, ha ido creciendo considerablemente y, como consecuencia de esta preocupación, también se ha visto un incremento en la normatividad, con lo que se busca prevenir las enfermedades laborales originadas por éstos.

Finalmente, en el año 2019 el Ministerio de Trabajo adopta la Resolución 2404 por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora con protocolos específicos. Esta, establece 15 instrumentos y protocolos para el diagnóstico, intervención y monitoreo del riesgo

psicosocial en las empresas, su grado de aplicación, la periodicidad en el diagnóstico y la intervención disciplinar del riesgo (Ministerio de Trabajo , 2019).

Como se pudo observar el concepto de riesgo psicosocial está arraigado y estipulado desde la perspectiva global y nacional, razón por la cual permite establecer que esta problemática aqueja a los trabajadores de todos los países y es por ello que su abordaje y mitigación contribuye al beneficio no solo del empleado y su familia, sino de la organización y la comunidad, es por ello que desde los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se debe no solo elaborar estrategias pensando en un cumplimiento normativo sino en contribuir de manera oportuna en el bienestar y la salud de los empleadores en Colombia.

6 MARCO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 Paradigma de la investigación

Para establecer de manera óptima y clara el paradigma de investigación, en primera medida es importante definir a que hace referencia. Un artículo publicado por Carlos Alberto Ramos investigador y docente de la Universidad de las Américas en Ecuador indica que un paradigma es: “un conjunto de suposiciones que mantienen interrelación respecto a la interpretación del mundo, además, sirve como una guía base para los profesionales dentro de su disciplina, ya que indica las diferentes problemáticas que se deben tratar y busca un marco referencial en el cual se aclaren las interrogantes mediante una epistemología adecuada” (Ramos, 2015). A su vez se han establecido tres clases de paradigmas para enmarcar una investigación, los cuales son: empírico analítico, histórico hermenéutico y critico social.

El presente documento hace referencia a una investigación enfocada en un paradigma empírico analítico, un artículo publicado por la Universidad de San Marcos en Perú para el año 2003, establece que para llevar a cabo esta clase de actividad es necesario: “vivir una situación objeto de estudio de forma minuciosa, utilizando métodos deductivos e inductivos. Pese a ello, esta puede ser inexacta e incompleta puesto que la lógica y la deducción dependen de la experiencia del investigador y las herramientas a utilizar” (Inche , y otros, 2003).

Por lo anterior y teniendo en cuenta que el presente documento permitirá establecer los factores de riesgo psicosocial asociados a los docentes del Instituto San Pablo Apóstol durante la pandemia del Covid-19 es decir, analizar y establecer factores para una comunidad específica, la cual se beneficiaria de los resultados obtenidos se establece el paradigma mencionado con anterioridad.

62 Tipo de estudio de investigación

Para analizar el tipo de estudio de investigación es importante centrarse en el enfoque que va a tener el mismo. Un artículo de la Universidad de Colima indica que la metodología cuantitativa abarca el conocimiento objetivo por medio del procedimiento deductivo; en donde los números y la estadística contribuyen a la comprobación de hipótesis formuladas con anterioridad. Este enfoque generalmente es asociado a las ciencias naturales, química y matemáticas en donde por medio de resultados concretos se llega a conclusiones generalizadas.

A su vez, las investigaciones de carácter cualitativo utilizan las recolecciones de datos para resolver preguntas o formular nuevos interrogantes en los procesos de interpretación de conocimiento. Además, considera que la realidad es cambiante y que el investigador al intentar comprender cualquier clase de fenómeno deberá interpretar y obtener resultados de carácter subjetivo. Igualmente, ambos estudios de investigación se diferencian en que la cuantitativa parte de una hipótesis que pretende ser resuelta con base en resultados numéricos y la cualitativa suele surgir a partir de una pregunta que se desarrolla por medio de entrevistas, observaciones, documentos, imágenes y entre otros (Universidad de Colima, 2014).

En conclusión, el presente trabajo de investigación será desarrollado con base en las metodologías previamente establecidas, pues se hará uso de bases de datos numéricas y estadísticas, así como también gráficos de carácter porcentual y entre otras herramientas matemáticas para organizar y formular resultados, es decir, un estudio de investigación con un enfoque de carácter cuantitativo.

63 Metodología de investigación

Un artículo publicado por la Universidad de San Martín de Porres afirma que: “según el campo de acción y las implicancias del estudio, existe una serie de métodos que ayudan al descubrimiento. No será igual el método histórico al método lógico, así como no será igual el inductivo o el deductivo. Sin embargo, existe la metodología de la investigación con base en el método científico que predomina, y que se puede extrapolar a casi todas las ciencias” (Universidad de San Martín de Porres, 2020).

Igualmente, el mismo indica que la metodología investigativa se caracteriza por sustentar lo que deduce el hombre y que este es un método de carácter racional que produce ideas que se combinan y pueden generar nuevas siendo estas verificables y explicativas. A su vez, existen varias clases las cuales se especifican en el libro *Metodología de la Investigación* de Roberto Hernández Sampieri:

- Estudios exploratorios: Su principal objetivo es analizar un tema o problema de carácter investigativo poco estudiado, del cual se generan muchas incógnitas o no ha sido abordado con anterioridad. Dicho en otras palabras, cuando la revisión de la literatura reveló que únicamente existen guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o se desea indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas.
- Estudios descriptivos: Con este mecanismo se pretende especificar las propiedades, características y perfiles de las personas, grupos o comunidades, procesos, objetos o cualquier otra cuestión que se desee someter a análisis. Es decir, la finalidad de este es medir y recoger información independientemente o simultánea sobre conceptos o variables de carácter subjetivo sin indicar su relación entre ellos.

- Estudios correlacionales: La finalidad de este es analizar la relación o asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto particular. Es importante destacar que en ocasiones se puede analizar la correlación entre tres e incluso cuatro o más variables. Además, el proceso de análisis se concibe inicialmente midiendo cada categoría establecida, después cuantificándola y finalmente analizándola y encontrando las respectivas vinculaciones dando respuesta a la hipótesis estipulada.
- Estudios explicativos: Estos análisis abarcan más allá de la descripción de los conceptos o el establecimiento de relaciones entre los mismo, están encaminados a establecer las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. La finalidad es explicar porque ocurre un fenómeno y las condiciones en que el mismo se manifiesta (Sampieri, 2014).

Por lo anterior, se establece que la presente investigación está asociada a un estudio de carácter descriptivo, pues la finalidad es establecer las características de los docentes asociados al Instituto San Pablo Apóstol y las problemáticas que se han venido presentando durante la situación de la pandemia del Covid-19, para con base en ello realizar un análisis optimo que permita establecer un precedente y con ello recomendaciones que servirán a la comunidad en adelante.

64 Población y muestra

La página web Economipedia define a la población como: “el total de individuos o conjunto de ellos que presentan o podrían presentar el rasgo característico que se desea estudiar” (Lopez J. F., 2019). Partiendo de ello, el estudio de investigación plasmado en el presente documento presenta una población enmarcada en el contexto de la organización Instituto San Pablo Apóstol, quien cuenta con un aproximado de ochenta (80) trabajadores de

planta y entre doce (12) y veinte (20) contratistas. Igualmente, vale la pena resaltar que el personal se encuentra vinculado a la organización por contratos de trabajo a término fijo e indefinidos o de prestación de servicios.

A su vez, para seleccionar la muestra se tomará como base el libro mencionado con anterioridad el cual nos indica que: “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra se generalicen o extrapolen a la población” (Sampieri, 2014). Por ende, se establece que la muestra seleccionada corresponde al personal docente y administrativo – directivo asociado a la línea de educación que labora en la institución.

En conclusión, del total de trabajadores de la organización (100 empleados) el 60% corresponden a la muestra a evaluar, es decir, cuarenta (40) personas laboran como docentes y administrativos para la labor social desarrollada por el colegio. Igualmente, el total de la muestra corresponde a personas mayores de edad que laboran hace más de tres meses y con contratos fijos o indefinidos. Sin embargo, únicamente treinta (30) personas participaron de la actividad, teniendo en cuenta que el ejercicio es de carácter libre y autónomo.

65 Instrumentos y técnicas de recolección de datos

Los instrumentos y técnicas de recolección de datos hacen referencia a las herramientas, instrumentos y metodologías que utiliza el investigador para dar respuesta a las preguntas planteadas desde un inicio.

Teniendo como base el libro del que se ha hablado anteriormente se puede destacar

que: toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad.

- La confiabilidad hace referencia al grado de aplicación repetida en un mismo individuo u objeto en donde se producen resultados iguales o similares.
- La validez, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. Por ejemplo, un instrumento válido para medir la inteligencia debe medir la inteligencia y no la memoria.
- La objetividad estipula la influencia de los sesgos y tendencias del investigador o investigadores que administran, califican e interpretan cualquier clase de investigación (Sampieri, 2014)

Con base en lo anterior, se establece que para el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizaran tres instrumentos:

- **La batería de riesgo psicosocial:** Consta de una serie de cuestionarios que permitirán establecer y recolectar la información pertinente para estipular un programada de promoción y prevención en riesgo psicosocial para los docentes del Instituto San Pablo Apóstol.

Inicialmente, es importante reconocer que es una batería de riesgo psicosocial, la cual está definida por la página web del Ministerio de Trabajo y Protección Social como: “un instrumento diseñado por la Universidad Javeriana junto al Ministerio de Protección Social que tiene por objetivo identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en la población laboralmente activa. Esta, cuenta con siete instrumentos que se definen a

continuación:

- Ficha de datos generales (información sociodemográfica y ocupacional del trabajador)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos)
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios)
- Cuestionario de factores de riesgo extralaboral
- Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo
- Guía para entrevistas semiestructuradas
- Guía para grupos focales
- Cuestionario para evaluación de estrés laboral” (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 2008).

Igualmente, vale la pena resaltar que el cuestionario de carácter intralaboral está definido para evaluar las condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla; evaluando aspectos como: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo, relaciones sociales y recompensas. A su vez, las preguntas extralaborales pretenden analizar el entorno familiar, social y económico del empleado, observando ítems como condiciones del lugar de vivienda, que puedan influir en la salud y bienestar del individuo y finalmente el cuestionario de estrés determina el nivel del mismo al que está expuesta la persona dentro o fuera de la compañía. En general, la evaluación de estos permite contribuir al análisis de la productividad, creatividad, rendimiento y compromiso del personal con la

organización. El Anexo A, B, C, D, y E permite la visualización de todos los cuestionarios para así observar de manera más específica las preguntas realizadas al personal.

Para el desarrollo de este apartado en primera medida es importante resaltar que los datos individuales de los cuestionarios realizados son de carácter confidencial y reposan en el área de psicología de la organización y su custodia pertenece únicamente al profesional, esto con base en la Resolución 2646 de 2008 que indica: “la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional. Téngase en cuenta que uno de los principios generales establecidos por la Ley 1090 de 2006 es el de confidencialidad, según el cual los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad” (Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Además, es importante mencionar lo que se entiende por la interpretación de los niveles de riesgo con base en la guía Nacional, la cual estipula que:

- **Sin riesgo o riesgo despreciable:** Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

- **Riesgo bajo:** No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
 - **Riesgo medio:** Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
 - **Riesgo alto:** Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
 - **Riesgo muy alto:** Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica (Universidad Javeriana, 2008).
- **El programa de promoción y prevención en riesgo psicosocial:** Contribuirá a generar recomendaciones y un plan de acción para la intervención objetiva de los factores de riesgos psicosociales en la organización.
 - **Entrevistas con el personal directivo de la compañía:** Servirán como base para comprender que se pretende con la investigación, así como también recolectar información

cualitativa, pues nadie conoce más a los trabajadores y el desarrollo normal de la empresa que la alta dirección.

Por otra parte, para la organización de la información de carácter cuantitativo, se utilizarán gráficos en excel sean estos de barra o se torta para analizar los datos de manera más optima, además de tablas que organizará la información para una lectura más adecuada y mapas de calor para facilitar al ojo del lector los niveles de riesgo dentro de cada ítem a estudiar.

6.6 Fases de investigación

En este apartado se establecerán a grandes rasgos las fases para el desarrollo de la investigación:

- **Fase I:** Corresponde al análisis de la información suministrada, producto del desarrollo de la batería de riesgo psicosocial dentro de la organización, antes de la pandemia del Covid - 19. Se organizarán los datos en tres grandes grupos que corresponderán a factores de riesgo intralaboral, extralaboral y cuestionario de estrés.
- **Fase II:** Se realizará un comparativo analizando los resultados de la batería de riesgo psicosocial antes de la pandemia del Covid – 19 y las dimensiones evaluadas durante el aislamiento al personal docente. Estableciendo los factores que más afectan a los profesores en el desarrollo de su trabajo en el hogar.
- **Fase III:** En este apartado se realizará un programa de promoción y prevención que permita generar un plan de acción para las directivas de la organización en cuanto a la intervención de riesgo psicosocial en el personal docente.

67 Presupuesto y cronograma de la investigación

La siguiente tabla permite evidenciar el presupuesto ya sea este tecnológico de talento humano o financiero para el desarrollo de la investigación, así como también las fechas de ejecución de la misma.

Tabla 3. Presupuesto y cronograma de la investigación

Actividad	Recurso				Fecha de elaboración de la actividad
	Talento humano	Financiero	Tiempo	Tecnológico	
Desarrollo del cuestionario de batería de riesgo psicosocial antes de la pandemia del Covid-19	Psicóloga de la organización y Coordinador HSQ	Impresiones y compra de carpetas - Papelería Aproximadamente \$ 50,000	Para el personal participe de la actividad se calcula un aproximado de dos horas. Adicional la preparación de las carpetas llevo un total de tres horas	Impresora y computador	El alistamiento de las carpetas y el desarrollo del cuestionario antes de la pandemia se realizó entre el 17 de Febrero de 2020 y el 03 de Marzo de 2020
Informe de la batería de riesgo psicosocial antes de la pandemia del Covid-19	Psicóloga de la organización	No aplica	La calificación y elaboración del informe se calcula en un mes, debido a la carga de trabajo adicional de la persona encargada	Computador	Entre el 23 de Marzo de 2020 y el 27 de Abril de 2020
Desarrollo del cuestionario de batería de riesgo psicosocial después de la pandemia del Covid-19	Psicóloga de la organización y Coordinador HSQ	No aplica	El personal participe de la actividad tiene un tiempo de dos horas para el desarrollo del cuestionario. La organización del cuestionario en Excel fue de un día de trabajo	Computador	Entre el 22 de Marzo de 2021 y el 02 de Abril de 2021
Elaboración del título, resumen, introducción, planteamiento del problema, objetivo de la investigación y justificación	Coordinador HSQ	No aplica	No aplica	Computador	Entre el 23 de Septiembre de 2020 y el 05 de Octubre de 2020
Elaboración del marco de referencia de la investigación	Coordinador HSQ	No aplica	No aplica	Computador	Entre el 07 de Octubre de 2020 y el 26 de Octubre de 2021
Elaboración del marco metodológico de la investigación	Coordinador HSQ	No aplica	No aplica	Computador	Desde el 19 de Mayo de 2021 hasta el 30 de Mayo de 2021
Análisis y elaboración de informes de la batería de riesgo psicosocial antes y durante la pandemia del Covid-19	Coordinador HSQ	No aplica	No aplica	Computador	Del 09 de Junio de 2021 al 12 de Julio de 2021
Desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica, conclusiones y recomendaciones	Coordinador HSQ	No aplica	No aplica	Computador	Del 12 de Julio de 2021 al 16 de Julio de 2021

Fuente: Elaboración propia

7. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

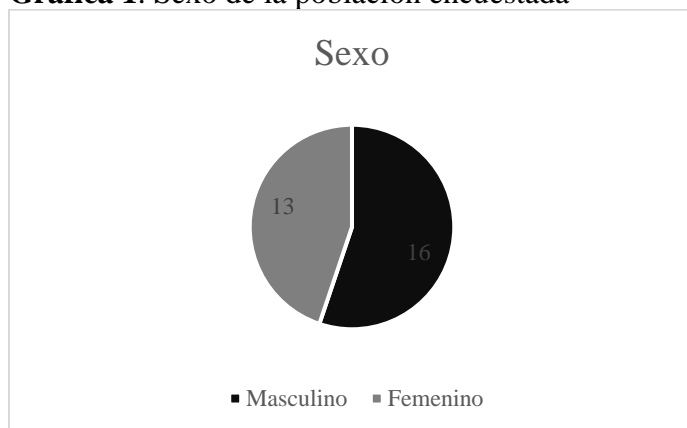
7.1 Batería de riesgo psicosocial realizada al personal antes de la pandemia del Covid-19

El personal participe de la actividad realizo la firma de un consentimiento informado por el cual se estipula la libertad y conocimiento del diligenciamiento de la información. El cuestionario fue realizado el día Martes, tres (03) de Marzo de 2020.

7.1.1 Ficha de datos generales (perfil sociodemográfico)

Se entiende por perfil sociodemográfico a: “el instrumento básico e insumo fundamental para generar un perfil de rasgos generales que definen la identidad de una persona o una organización. Por medio de este se hace alusión al tamaño y las características generales de un grupo de población determinado, es decir, un conjunto de datos que permite definir el tamaño y las características principales o sociales de la población determinada. La herramienta de recolección de información es la encuesta” (SafetYA, 2017). Los siguientes gráficos permitirán evidenciar los resultados asociados a la ficha de datos generales (perfil sociodemográfico) del personal participe de la actividad.

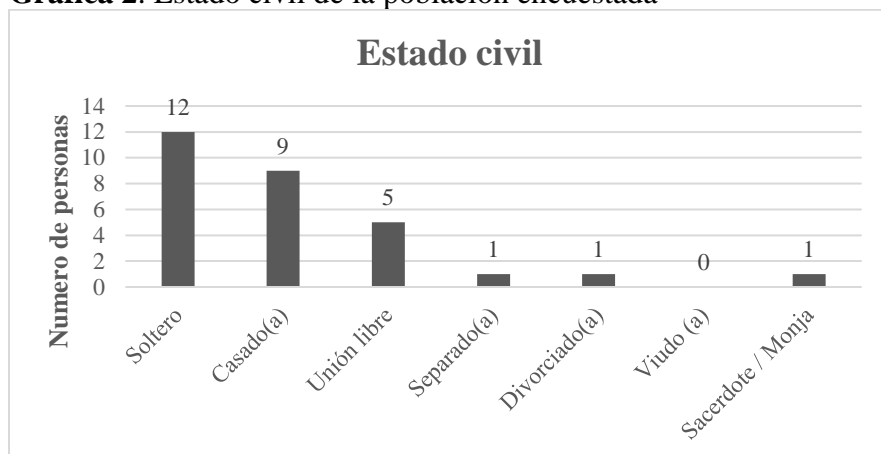
Gráfica 1. Sexo de la población encuestada



Fuente: Elaboración propia

Como se puede evidenciar, la población femenina en la muestra es mayor con un 55% del total, sobre los hombres que son el 45% de los trabajadores.

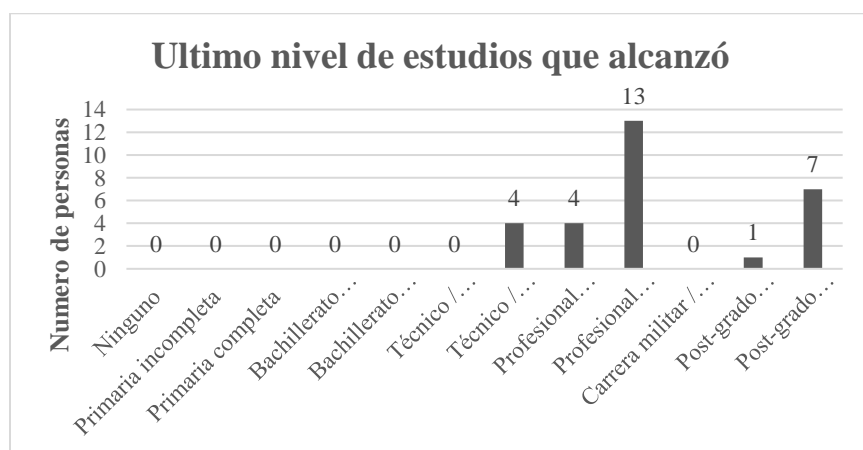
Gráfica 2. Estado civil de la población encuestada



Fuente: Elaboración propia

La grafica nos permite establecer que el 48% de la muestra son personas casadas o en unión libre, frente a un 42% equivalente a el estado civil solteros. Además, se cuenta con un Sacerdote (Director General) y dos (2) personas que fueron casadas pero en la actualidad viven solas.

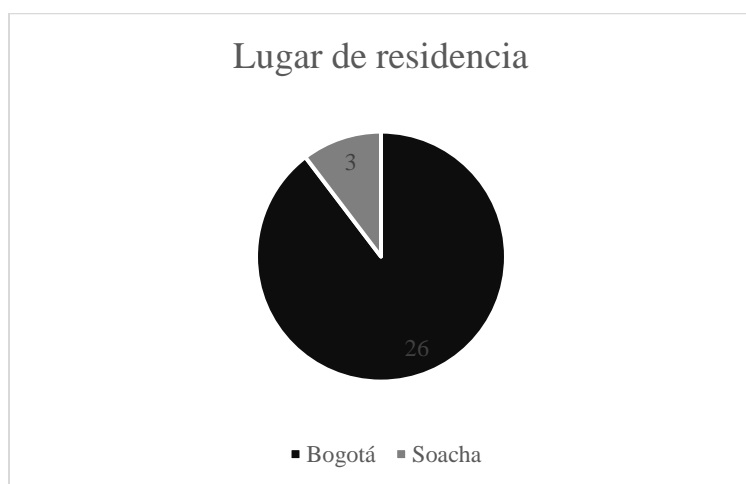
Gráfica 3. Ultimo nivel de estudios que alcanzo la población encuestada



Fuente: Elaboración propia

Se observa, que el 44% de los encuestados (13 personas) cuentan con título profesional, existen a su vez cuatro (4) trabajadores que se encuentran en proceso de culminación de su pregrado. Una (1) persona está próxima a acabar sus estudios de posgrados y el 24% de los empleados cuentan con títulos de especialización o maestría ya culminados. Finalmente, cuatro (4) empleados son técnicos profesionales.

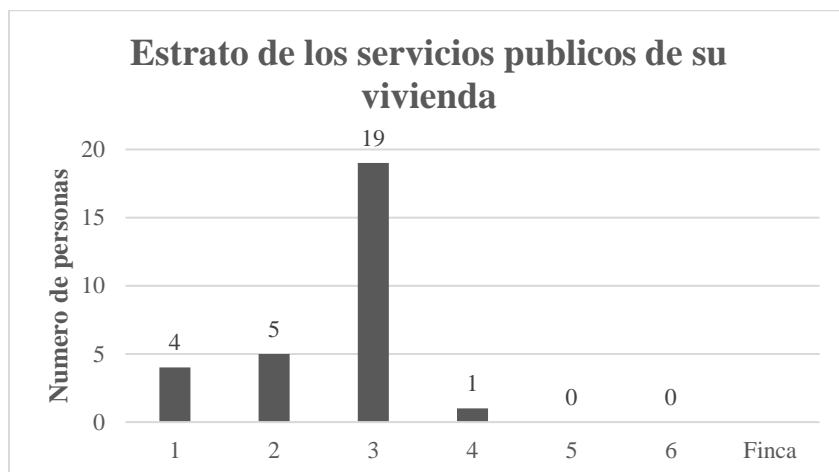
Gráfica 4. Lugar de residencia de la población encuestada



Fuente: Elaboración propia

El grafico nos refleja que el 89% de los trabajadores habitan en Bogotá, teniendo en cuenta que la encuesta se realizó, antes de la pandemia del Covid-19 y hay profesores que por su labor de alternancia se han desplazo a otras ciudades del país. Además, tres (3) trabajadores viven en Soacha, municipio cercano a la capital Colombiana.

Gráfica 5. Estrato de los servicios públicos de la vivienda de la población encuestada



Fuente: Elaboración propia

El 65% de los empleados encuestados del ISPA pertenecen al estrato tres (3), es decir, en su mayoría a la clase media Colombiana, al igual que una (1) única persona que es de estrato cuatro (4). Sin embargo, nueve (9) empleados o el 31% hacen parte de los estratos uno (1) y (2), posiblemente a la cercanía de las sedes de la organización a los barrios ubicados al sur de Bogotá.

Gráfica 6. Tipo de vivienda de la población encuestada

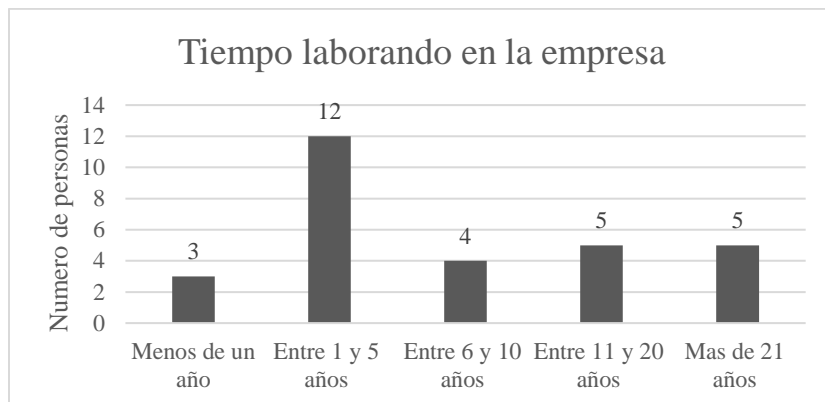


Fuente: Elaboración propia

El 37% de los trabajadores viven en casas familiares, el 34% en casa propia y el restante

ocho (8) empleados en arriendo.

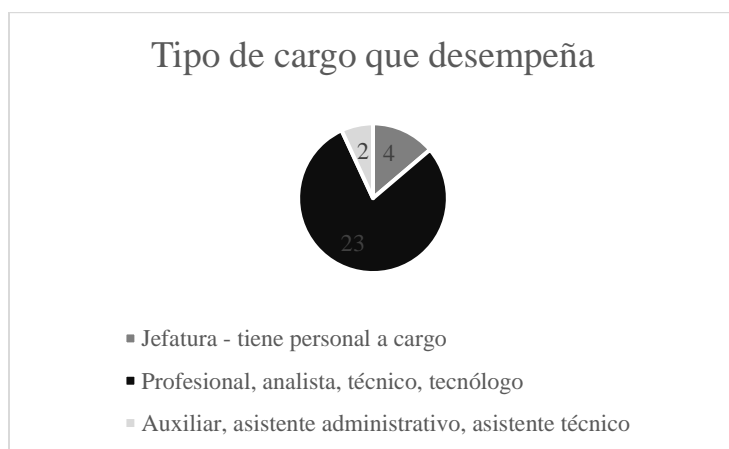
Gráfica 7. Tiempo que se lleva laborando en la empresa de la población encuestada



Fuente: Elaboración propia

La anterior grafica evidencia que catorce (14) trabajadores han trabajado en el ISPA durante más de seis (6) años, con un total del 48% que permite reflejar la baja rotación de personal. Sin embargo, el rubro más alto es del de los colaboradores que están vinculados a la empresa entre uno y cinco años con un 41% (12 empleados), frente solo a tres (3) personas que han ingresado recientemente (menos de un año).

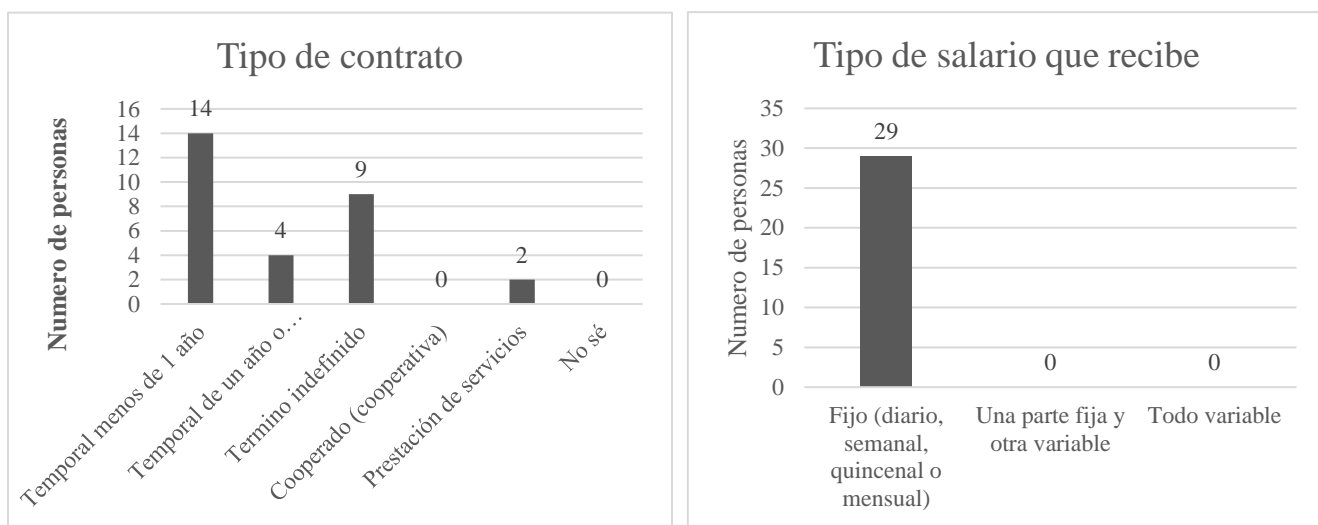
Gráfica 8. Tipo de cargo que desempeña la población encuestada



Fuente: Elaboración propia

Por lo anterior, se refleja que el 79% del personal encuestado maneja cargos profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos el cual es paralelo al Grafico 3, donde se muestra el ultimo nivel de estudios alcanzado. A su vez, se refleja que cuatro trabajadores tienen nivel de jefatura o personal a cargo y dos de ellos pertenecen al área de apoyo o asistencia.

Gráfica 9. Tipo de vinculación laboral y salario recibido por la población encuestada



Fuente: Elaboración propia

Finalmente, lo anterior permite analizar que el total de la población encuestada recibe un salario fijo. Sin embargo, el 48% de los mismos cuentan con contratos a término fijo inferiores a un año, posiblemente por su labor como docentes de colegio privado, en donde únicamente se pagan once meses. El 13% está vinculado por contratos a término indefinido y dos (2) personas por prestación de servicios.

7.1.2 Factores riesgo psicosocial intralaboral

A continuación, se presentan los resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A. Este, fue el desarrollado por el personal administrativo y

directivo, es decir, coordinadores académicos, rector y secretarías académicas, para un total de cinco (5) personas.

Igualmente, se encuentra dividido en dimensiones (agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor) y dominios (conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales). El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa y contempla diecinueve (19) dimensiones de factores intralaborales.

Es importante resaltar los puntajes de calificación, para este apartado, los cuales se pueden evidenciar en la siguiente imagen, sin embargo, es importante tener en cuenta que esta solo presenta un resumen y la calificación se realizó con base en el instrumento realizado por el Ministerio de Protección Social en compañía de la Pontificia Universidad Javeriana.

Imagen 2. Interpretación del nivel de riesgo con base en el promedio de puntajes obtenidos – Factor intralaboral

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Fuente: Fondo de Riesgos Profesionales, Batería de Riesgo Psicosocial (En línea) <http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/Contenido/Default.aspx?Id=568>

Esta, permite establecer los sumatoria de puntajes por dimensiones, para así categorizar las respuestas obtenidas en los respectivos cuestionarios y asignarlas a un grupo, ya sea este sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto.

Imagen 3. Mapa de calor cuestionario de factores intralaborales – Forma A

FACTORES INTRALABORALES - ADMINISTRATIVOS Y DIRECTIVOS (Forma A)					
DIMENSIONES	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo					
Características del liderazgo	3	2	0	0	0
Relaciones sociales en el trabajo	1	1	2	1	0
Retroalimentación del desempeño	4	1	0	0	0
Relación con los colaboradores (subordinados)	2	2	1	0	0
Dominio control sobre el trabajo					
Claridad de rol	4	1	0	0	0
Capacitación	2	1	2	0	0
Participación y manejo del cambio	1	1	3	0	0
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4	0	1	0	0
Control y autonomía sobre el trabajo	3	2	0	0	0
Dominio demandas de trabajo					
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	2	0	1	0	2
Demandas emocionales	0	0	1	4	0
Demandas cuantitativas	1	3	1	0	0
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	2	0	1	1	1
Exigencias de responsabilidad del cargo	2	1	1	1	0
Demandas de carga mental	4	0	1	0	0
Consistencia de rol	2	1	1	1	0
Demandas de la jornada de trabajo	2	3	0	0	0
Dominio recompensas					
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	0	0	0	0
Reconocimiento y compensación	4	1	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en el anterior mapa de calor los ítems asociados a muy alto se encuentran con color rojo y va disminuyendo a medida que el nivel de riesgo es menor.

A su vez, la siguiente imagen evidencia los resultados obtenidos por el personal docente a quien se le practicó el cuestionario, pero en el a Forma B, debido a que su cargo se cataloga en nivel operativo. En esta, no se tiene en cuenta las dimensiones de: relación con los

colaboradores (subordinados), exigencias de la responsabilidad del cargo y consistencia del rol.

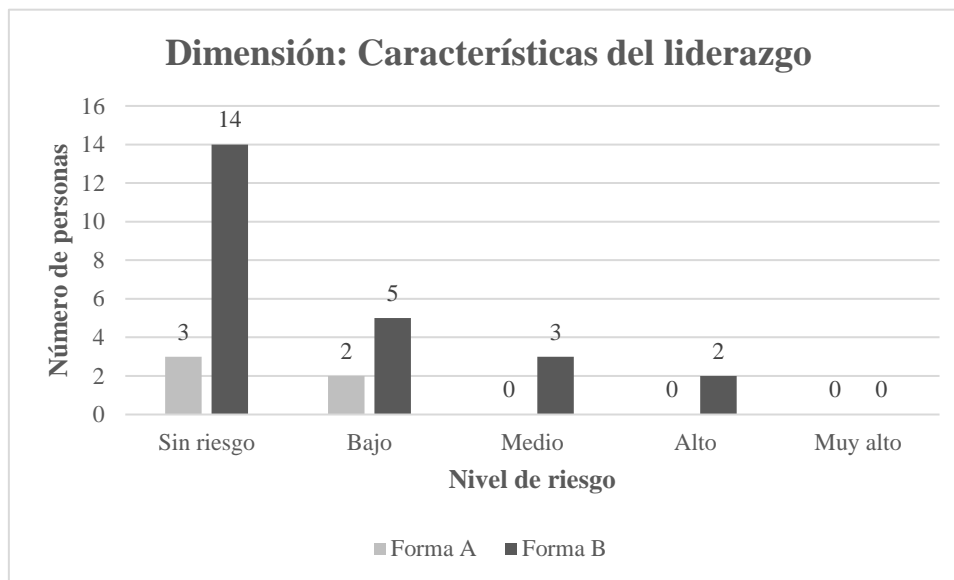
Imagen 4. Mapa de calor cuestionario de factores intralaborales – Forma B

FACTORES INTRALABORALES - DOCENTES (Forma B)					
DIMENSIONES	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo					
Características del liderazgo	14	5	3	2	0
Relaciones sociales en el trabajo	10	9	2	3	0
Retroalimentación del desempeño	11	8	3	2	0
Dominio control sobre el trabajo					
Claridad de rol	12	6	4	2	0
Capacitación	12	4	5	3	0
Participación y manejo del cambio	16	3	3	1	1
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	18	4	2	0	0
Control y autonomía sobre el trabajo	6	12	4	2	0
Dominio demandas del trabajo					
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	7	8	5	4	0
Demandas emocionales	8	8	5	2	1
Demandas cuantitativas	10	9	5	0	0
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	2	8	8	1	5
Demandas de carga mental	8	5	5	3	3
Demandas de la jornada de trabajo	10	8	2	3	1
Dominio recompensas					
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	19	2	2	1	0
Reconocimiento y compensación	18	3	1	2	0

Fuente: Elaboración propia

Igualmente, las gráficas siguientes permiten observar los resultados asociados a cada dimensión, para cada forma (A o B).

Gráfica 10. Dimensión: Características del liderazgo

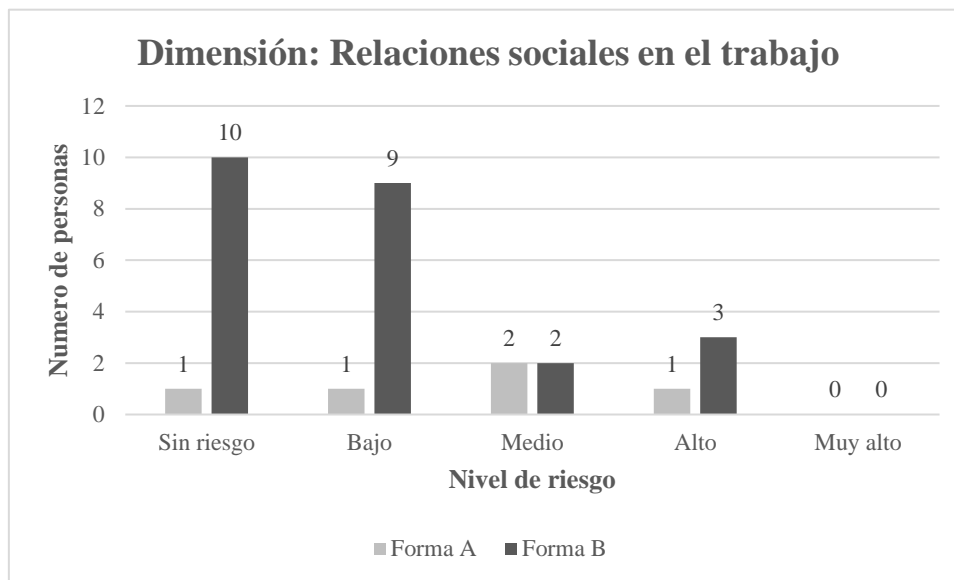


Fuente: Elaboración propia

Esta dimensión, se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 2008).

Como se puede observar, del total de la muestra evaluada no se evidencia personal con nivel de riesgo muy alto, sin embargo, dos (2) personas manifiestan tener puntajes asociados al factor alto y cuatro (4) de ellas a medio, por el contrario, veintidós (22) encuestados manifiestan un nivel sin riesgo o riesgo bajo. En promedio para esta dimensión el nivel de riesgo se cataloga en sin riesgo o bajo pues el 83% de la muestra está ubicada en estos valores.

Gráfica 11. Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo



Fuente: Elaboración propia

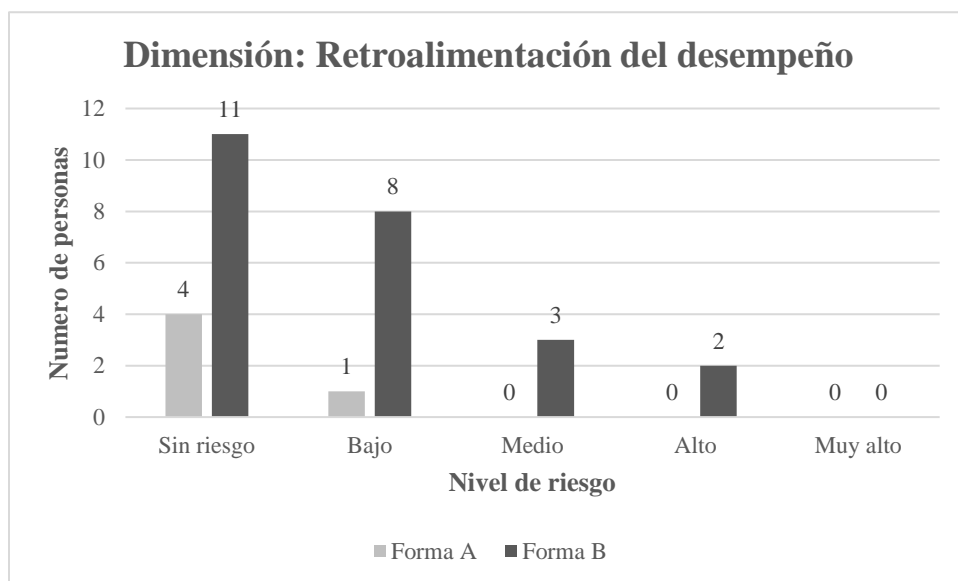
Las relaciones sociales en el trabajo hacen referencia las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:

- La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.
- Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.
- El apoyo social que se recibe de compañeros.
- El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).
- La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración) (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 2008).

La grafica anterior permite observar que ningún colaborador se encuentra en nivel de

riesgo muy alto, cuatro (4) en nivel alto, (3) en nivel medio y veintiuno (21) en riesgo bajo o sin riesgo. Es decir, que para esta dimensión se categoriza el nivel de riesgo como sin riesgo o bajo pues el 72% se ubica en este rubro.

Gráfica 12. Dimensión: Retroalimentación del desempeño

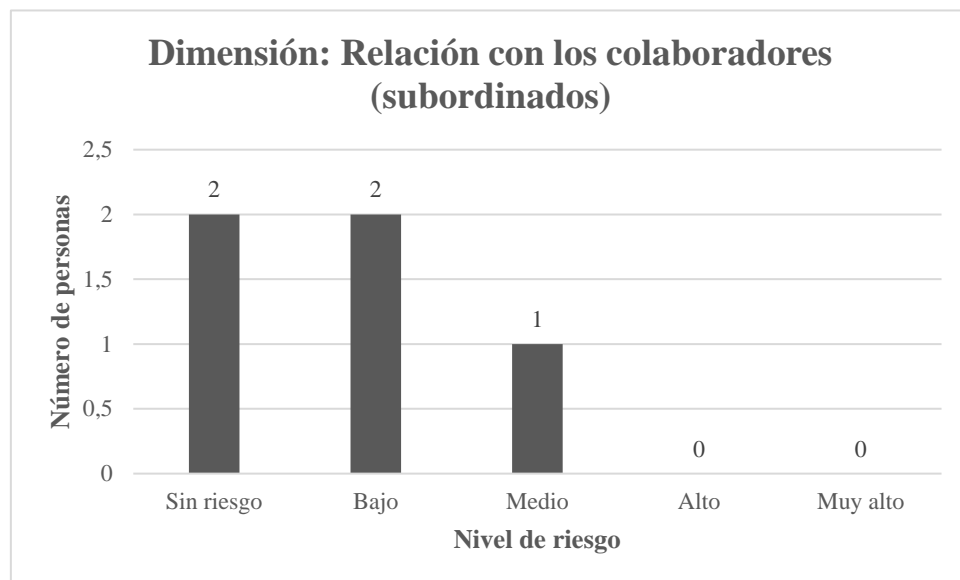


Fuente: Elaboración propia

Se define la retroalimentación del desempeño como la descripción de la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta, le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 2008).

Se puede observar que veinticuatro personas (24) para esta dimensión no presentan riesgo o se categorizan en riesgo bajo, igualmente cinco (5) trabajadores están en riesgo medio o alto, pero la totalidad de ellos son del subgrupo docentes.

Gráfica 13. Dimensión: Relación con los colaboradores (subordinados)

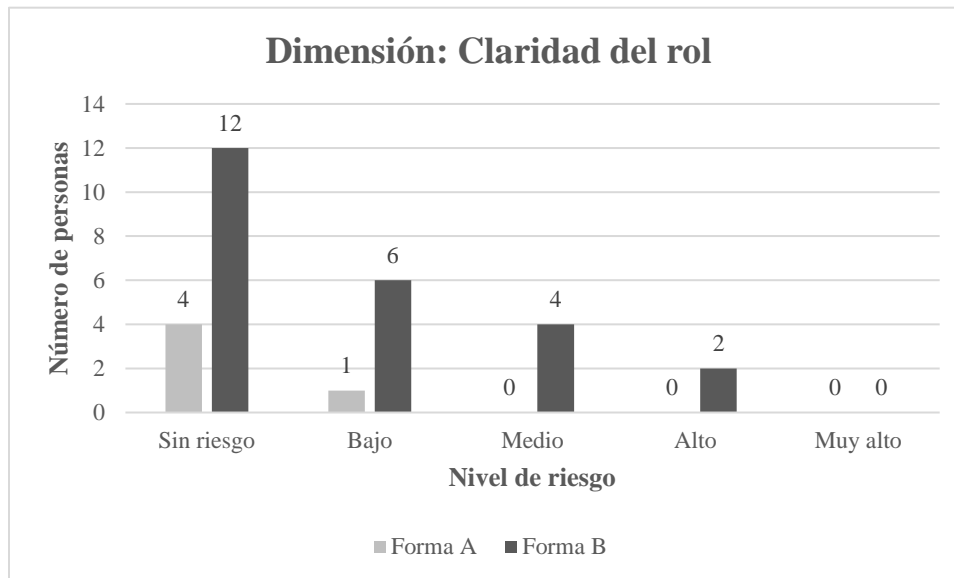


Fuente: Elaboración propia

Como se mencionó anteriormente, esta dimensión solo aplica para el personal directivo y administrativo del área educación. De los cinco (5) encuestados se evidencia que cuatro (4) de ellos no manifiestan ningún riesgo o riesgo bajo y uno (1) riesgo medio.

Esta dimensión se refiere a los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 2008).

Gráfica 14. Dimensión: Claridad del rol

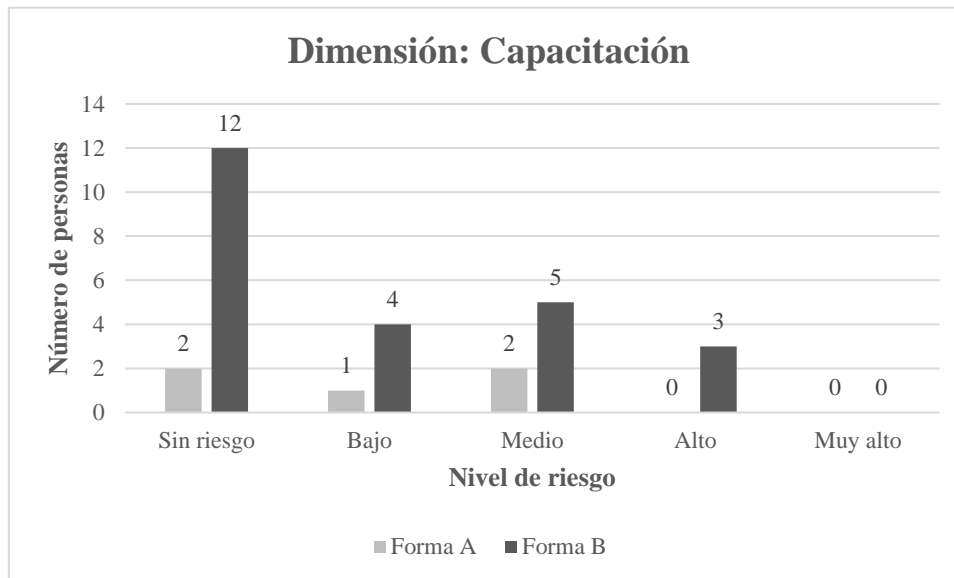


Fuente: Elaboración propia

La gráfica permite observar que el personal directivo y administrativo de la organización en esta dimensión no presentan riesgo o están en riesgo bajo, sin embargo, en el personal docente un total de seis (6) personas se encuentran entre riesgo medio y alto.

La claridad del rol es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 2008).

Gráfica 15. Dimensión: Capacitación

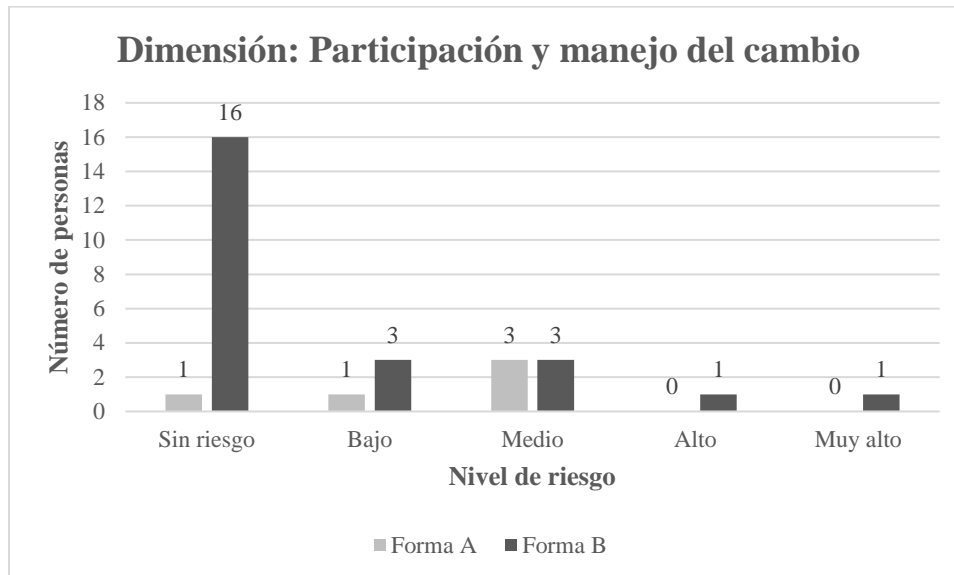


Fuente: Elaboración propia

Se entiende por capacitación a las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 2008).

La anterior dimensión permite establecer que diez (10) personas están categorizadas entre riesgo medio y alto, el restante es decir un total de diecinueve (19) empleados manifiestan no encontrarse en riesgo o con modalidad baja.

Gráfica 16. Dimensión: Participación y manejo del cambio

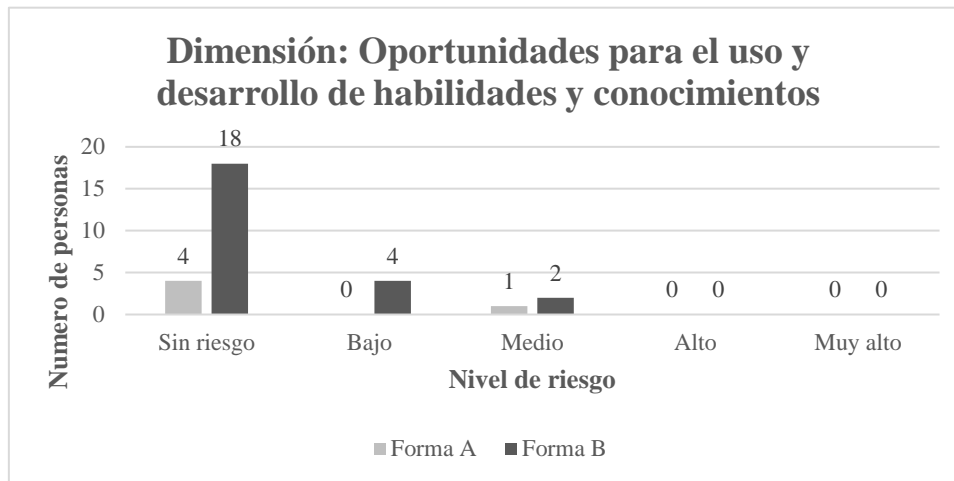


Fuente: Elaboración propia

Se observa que del total de la muestra veintiún (21) personas están entre riesgo bajo o sin este, sin embargo, se presentan siete (7) trabajadores entre medio y alto y un empleado en riesgo muy alto.

La participación y manejo del cambio se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 2008).

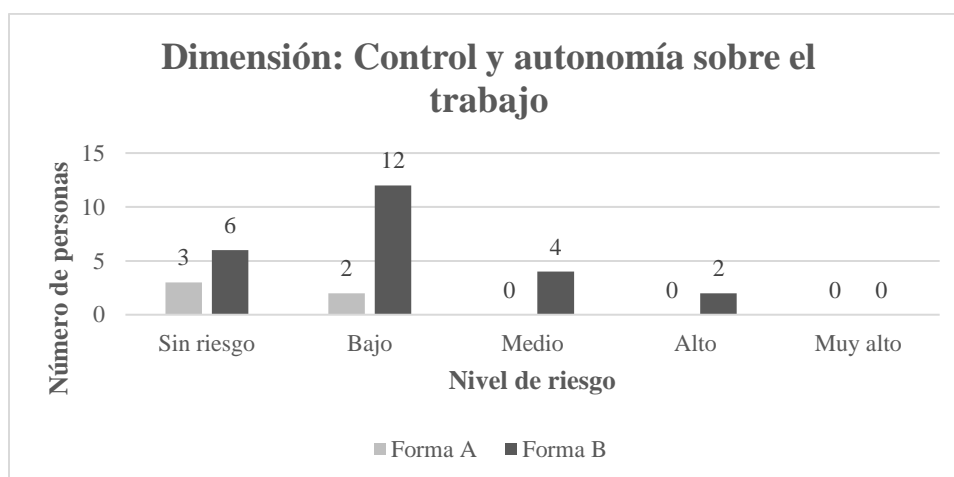
Gráfica 17. Dimensión: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos



Fuente: Elaboración propia

Sin lugar a duda, para la población que se está estudiando esta dimensión es una de las más significativas pues se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Se evidencia que veintiséis (26) personas están categorizadas en riesgo bajo o sin riesgo y únicamente tres (3) trabajadores en riesgo medio.

Gráfica 18. Dimensión control y autonomía sobre el trabajo

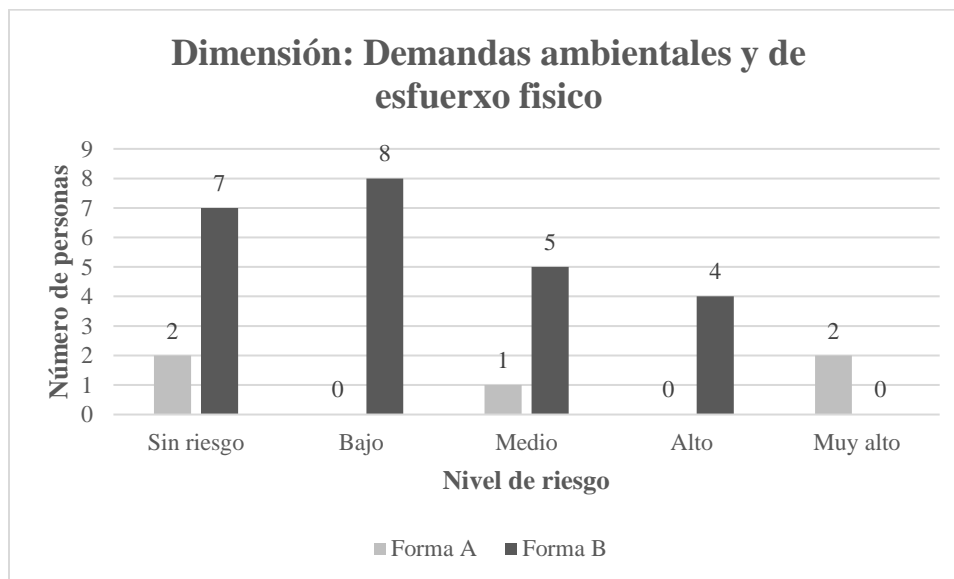


Fuente: Elaboración propia

Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 2008).

Las gráficas permiten concluir que veintitrés (23) personas están categorizadas para esta dimensión en riesgo bajo o sin riesgo, para un total del 79%. Pero, de la población docente cuatro profesores están en riesgo medio, es decir, el 14% y dos de ellos en alto (7%).

Gráfica 19. Dimensión demandas ambientales y de esfuerzo físico



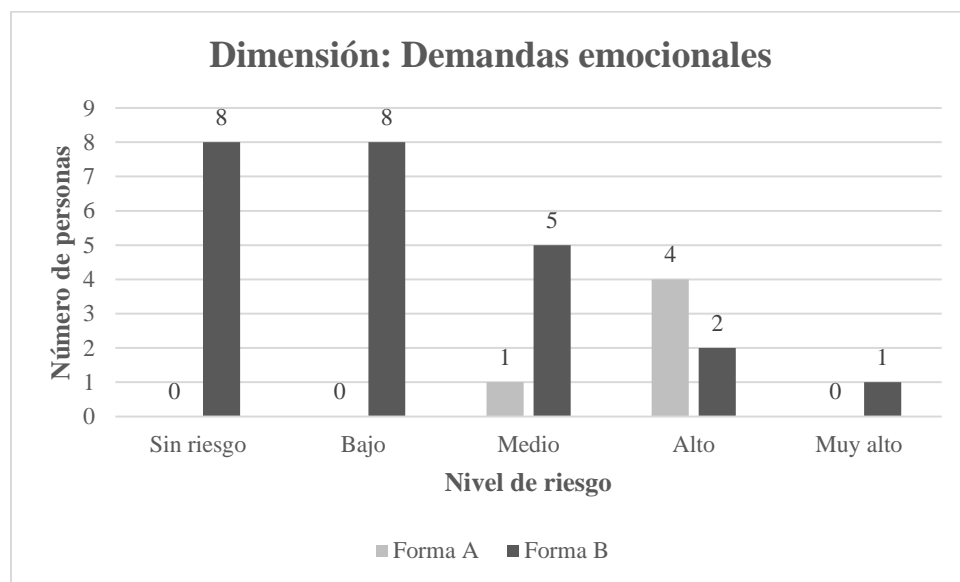
Fuente: Elaboración propia

Se presenta que el 58% de la población participante de la actividad se encuentra en las categorías de sin riesgo o bajo, sin embargo, el 42% están en medio, alto o muy alto.

Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.

Son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 2008).

Gráfica 20. Dimensión demandas emocionales



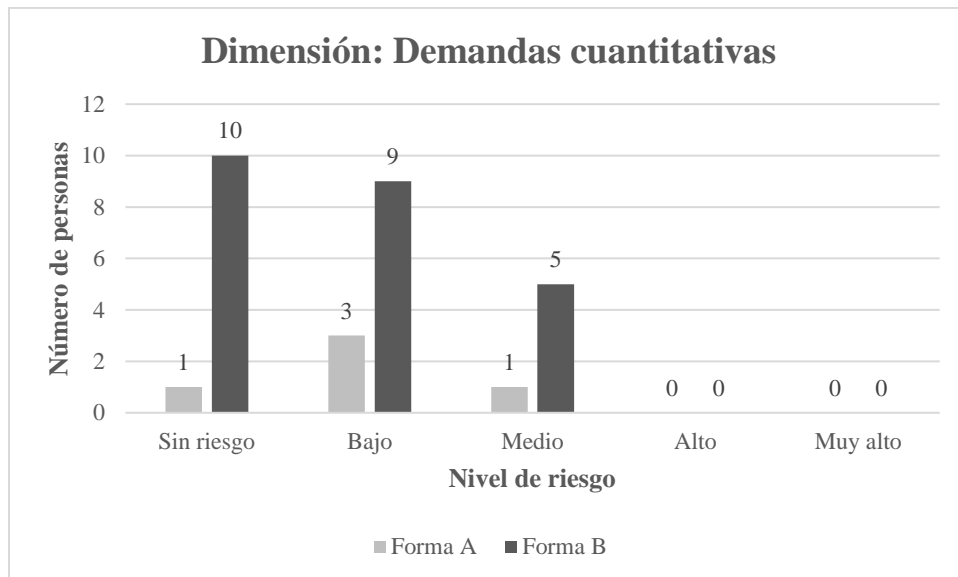
Fuente: Elaboración propia

Del total de la población encuestada el 45% se encuentran entre riesgo medio, alto y muy alto, comparado con el 55% que se permite observar en nivel sin riesgo o riesgo bajo.

Esta dimensión se relaciona con situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: entender las situaciones y sentimientos de otras personas y ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor (Ministerio de Trabajo

y Protección Social, 2008).

Gráfica 21. Dimensión: Demandas cuantitativas

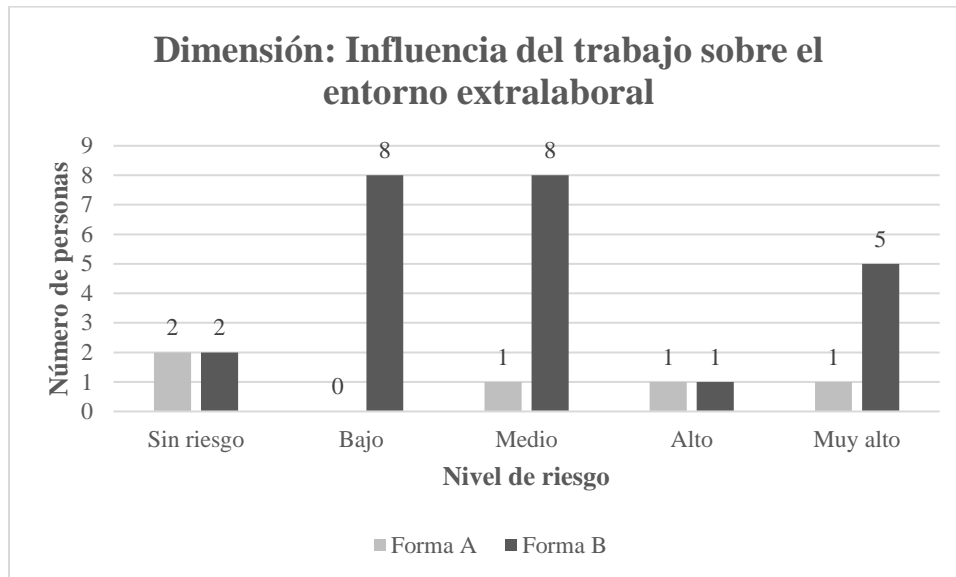


Fuente: Elaboración propia

Las demandas cuantitativas son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

Para este apartado no se reflejan personas con calificaciones entre altas o muy altas, sin embargo, el 15% (5 trabajadores) están en riesgo medio y el restante categorizado en sin riesgo o bajo.

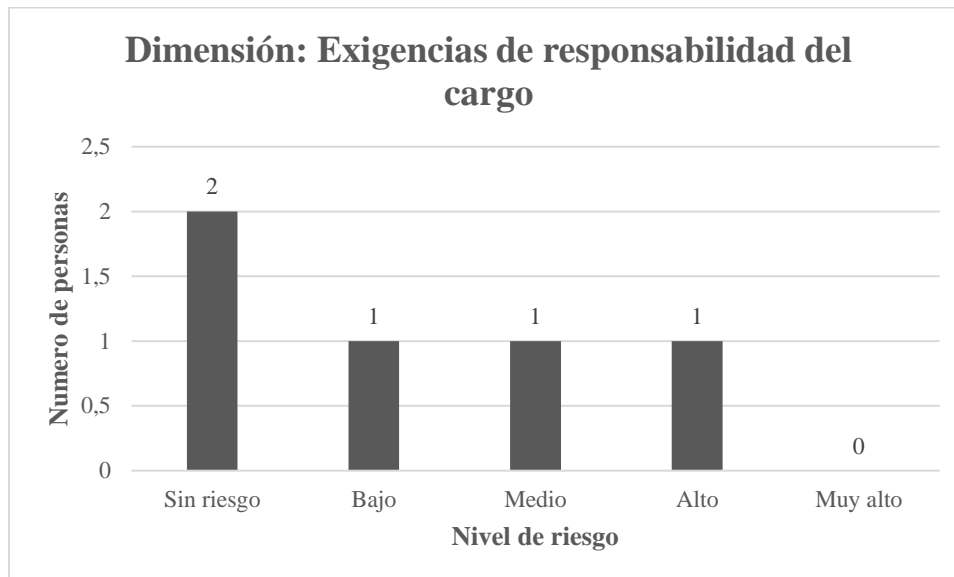
Gráfica 22. Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral



Fuente: Elaboración propia

Lo anterior refleja que ocho (8) personas de la población participe de la actividad muestran riesgo alto o muy alto para la dimensión de influencia del entorno extralaboral, a su vez también ocho (8) trabajadores están en riesgo medio y el restante entre riesgo bajo o sin riesgo (diez empleados). Esta dimensión se relaciona con la condición de que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 2008).

Gráfica 23. Dimensión exigencias de responsabilidad del cargo

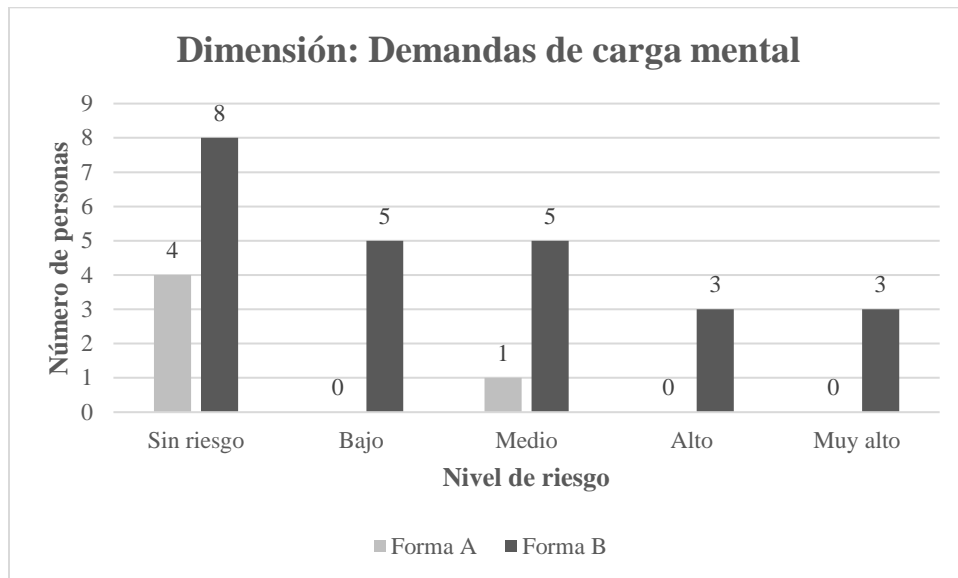


Fuente: Elaboración propia

Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 2008).

Como se puede observar esta dimensión aplica para el personal directivo y administrativo (Forma A), el 60% de la muestra (3 trabajadores) están ubicados en las categorías de sin riesgo o bajo. Igualmente, un (1) empleado se ubica en riesgo medio, alto y muy alto.

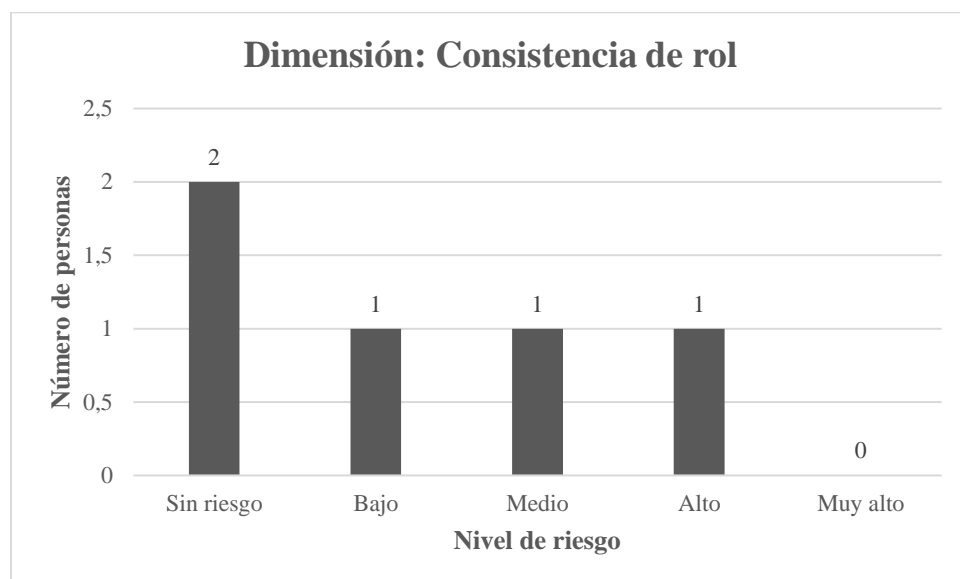
Gráfica 24. Dimensión demandas de carga mental



Fuente: Elaboración propia

Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Para esta dimensión se evidencia que seis (6) personas correspondientes al grupo de docentes se ubican en los niveles de riesgo alto y muy alto, seis trabajadores en riesgo medio y el 58% restante entre sin riesgo y riesgo bajo.

Gráfica 25. Dimensión: Consistencia del rol

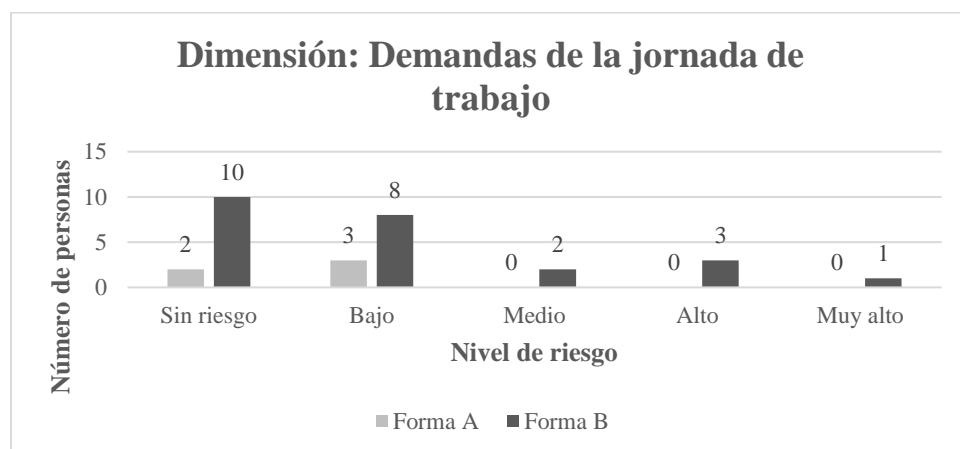


Fuente: Elaboración propia

La consistencia del rol es la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.

Para esta categoría solo se toma en cuenta el cuestionario forma A, se evidencia que una (1) persona del área administrativa o directiva se ubica en riesgo alto. Un (1) trabajador en riesgo medio, uno (1) en bajo y el restante en sin riesgo (2 trabajadores).

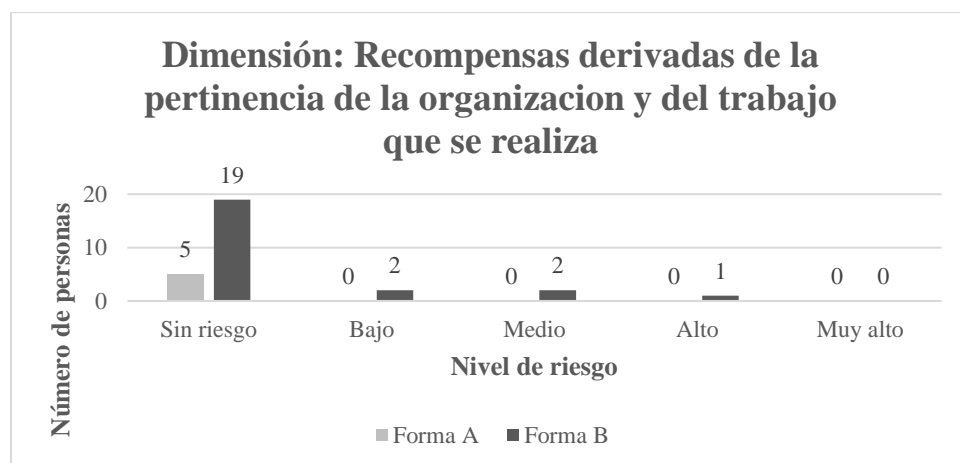
Gráfica 26. Dimensión demanda de las jornadas de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Lo anterior, establece que cuatro (4) trabajadores (14%) están ubicados en nivel de riesgo alto o muy alto, dos (2) personas en riesgo medio y el restante en sin riesgo o riesgo bajo (79%). Esta dimensión, se refiere a las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 2008).

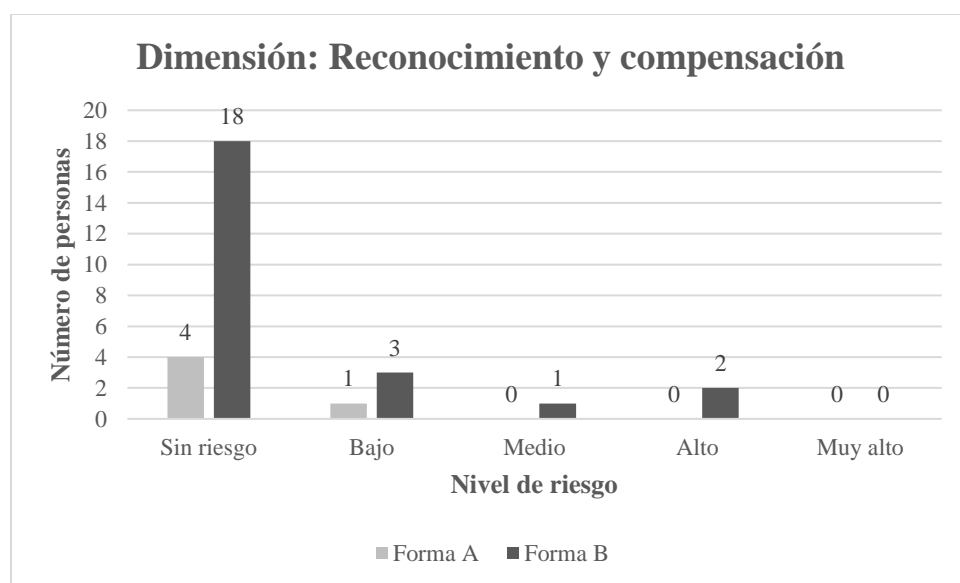
Gráfica 27. Dimensión: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza



Fuente: Elaboración propia

Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 2008). Para este apartado se evidencia que un (1) profesor se encuentra en riesgo alto, dos (2) de ellos en riesgo medio y el restante de personas sin riesgo o riesgo bajo (90%).

Gráfica 28. Dimensión: Reconocimiento y compensación



Fuente: Elaboración propia

Para la dimensión final, se establece que esta es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo (Ministerio de Trabajo y Protección Social, 2008). Se observa que dos (2) personas (6%) están en riesgo alto, una (1) en riesgo medio (7%) y el restante entre riesgo bajo o sin este.

Tabla 4. Relación porcentual de cada dimensión intralaboral sobre el nivel de riesgo

DIMENSIÓN	Sin riesgo	%	Riesgo Bajo	%	Riesgo Medio	%	Riesgo Alto	%	Riesgo Muy Alto	%
Características del liderazgo	17	59%	7	24%	3	10%	2	7%	0	0%
Relaciones sociales en el trabajo	11	38%	10	34%	4	14%	4	14%	0	0%
Retroalimentación del desempeño	15	52%	9	31%	3	10%	2	7%	0	0%
Relación con los colaboradores (subordinados)	1	3%	1	3%	1	3%	0	0%	0	0%
Claridad del rol	16	55%	7	24%	4	14%	2	7%	0	0%
Capacitación	14	48%	5	17%	6	21%	4	14%	0	0%
Participación y manejo del cambio	17	59%	4	14%	6	21%	1	3%	1	3%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	22	76%	4	14%	3	10%	0	0%	0	0%
Control y autonomía sobre el trabajo	9	31%	14	48%	4	14%	2	7%	0	0%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	9	31%	8	28%	6	21%	4	14%	2	7%
Demandas emocionales	8	28%	8	28%	6	21%	6	21%	1	3%
Demandas cuantitativas	11	38%	12	41%	6	21%	0	0%	0	0%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	2	7%	10	34%	9	31%	2	7%	6	21%
Responsabilidad del cargo	12	41%	8	28%	7	24%	2	7%	0	0%
Demandas de carga mental	12	41%	5	17%	6	21%	3	10%	3	10%
Consistencia del rol	16	55%	10	34%	2	7%	1	3%	0	0%
Demanda de las jornadas de trabajo	12	41%	11	38%	2	7%	3	10%	1	3%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	24	83%	2	7%	2	7%	1	3%	0	0%
Reconocimiento y compensación	21	72%	3	10%	2	7%	3	10%	0	0%
Promedio	45%		25%		15%		8%		3%	

Fuente: Elaboración propia

Para dar por concluido los factores de riesgo intralaboral, en la tabla anterior se presenta la información que permite establecer el porcentaje de participación de cada dimensión sobre el nivel de riesgo y el promedio general.

En conversaciones con el área directiva de la organización se estipula que teniendo en cuenta que el promedio de las dimensiones se categorizo en el nivel sin riesgo (45%) o riesgo bajo (25%), se decide realizar una intervención dentro del programa de vigilancia epidemiológica para las dimensiones que presentan un porcentaje superior al 10% para el riesgo medio y superior al 5% para el riesgo alto, estas se encuentran debidamente sombreadas.

7.1.3 Factores riesgo psicosocial extralaboral

En las paginas siguientes, se permite observar los resultados asociados al cuestionario de riesgo extralaboral – Forma A. Este, fue el único suministrado al personal docente, administrativo y directivo del área de educación, teniendo en cuenta que el total de la muestra es profesional o cuenta con carreras técnicas y tecnológicas. Vale la pena resaltar que este se divide en dimensiones, pero no en dominios.

Además, es importante destacar los puntajes de calificación, para este apartado, los cuales se pueden evidenciar en la siguiente imagen, sin embargo, es importante tener en cuenta que esta solo presenta un resumen y la calificación se realizó con base en el instrumento realizado por el Ministerio de Protección Social en compañía de la Pontificia Universidad Javeriana.

Imagen 5. Interpretación del nivel de riesgo con base en el promedio de puntajes obtenidos – Factor extralaboral

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

Fuente: Fondo de Riesgos Profesionales, Batería de Riesgo Psicosocial (En línea) <http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/Contenido/Default.aspx?Id=568>

Esta, permite establecer los sumatoria de puntajes, para así categorizar las respuestas obtenidas en los respectivos cuestionarios y asignarlas a un grupo, ya sea este sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto.

A continuación, se presenta el mapa de calor respectivo teniendo en cuenta que no se realiza división del personal por tipo de cuestionario a realizar, sino que se toma la muestra en conjunto, esto para facilitar la evaluación de la misma.

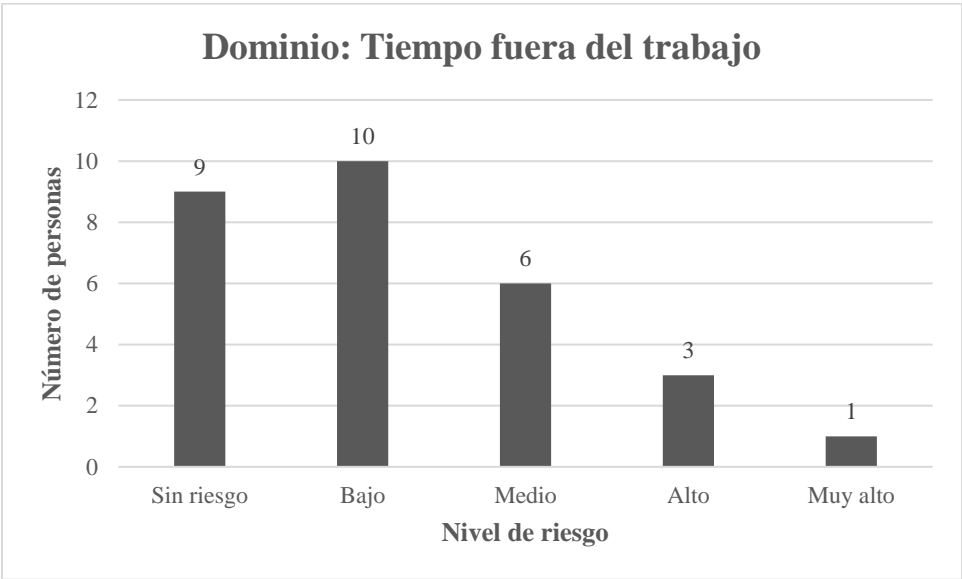
Imagen 6. Mapa de calor cuestionario de factores extralaborales

FACTORES EXTRALABORALES - ADMINISTRATIVOS, DIRECTIVOS Y DOCENTES					
DOMINIOS	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Tiempo fuera del trabajo	9	10	6	3	1
Relaciones familiares	23	5	1	0	0
Comunicación y relaciones interpersonales	10	6	5	6	2
Situación económica del grupo familiar	5	11	4	7	2
Características de la vivienda y de su entorno	8	7	3	6	5
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	18	1	2	4	4
Desplazamiento vivienda – Trabajo - Vivienda	10	4	5	5	5

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en el apartado de factores intralaborales, los colores reflejan el nivel de riesgo a que se está expuesto sea este verde (sin riesgo o riesgo bajo), medio (riesgo medio), naranjado (riesgo alto) y rojo (riesgo muy alto).

Gráfica 29. Dimensión: Tiempo fuera del trabajo



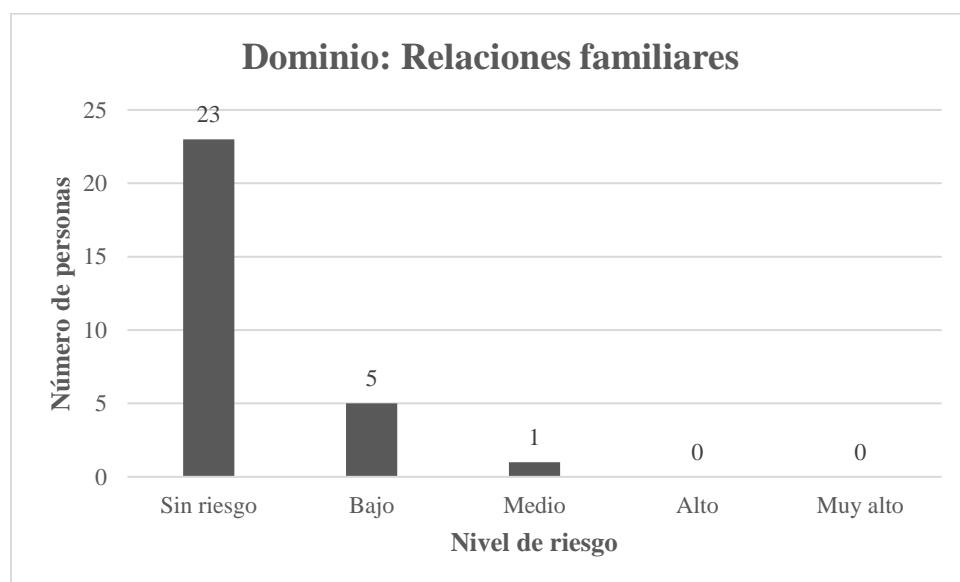
Fuente: Elaboración propia

Está relacionada con el tiempo durante el cual una persona participa en actividades fuera del trabajo, comparte con amigos y familiares, realiza tareas personales, descansa y

disfruta del esparcimiento. Este es un factor de riesgo en caso de que no haya tiempo para la recreación y el entretenimiento. Así mismo, en los casos en que la cantidad de tiempo fuera del trabajo es insuficiente para compartir en familia o con amigos ni para desarrollar actividades personales.

La grafica permite observar que el 65% de los participantes se encuentran ubicados en nivel sin riesgo o bajo, seis (6) personas en riesgo medio, tres (3) en riesgo alto y una (1) en riesgo muy alto, estableciendo que el 14% de la muestra se ubica en los dos niveles más altos.

Gráfica 30. Dimensión: Relaciones familiares

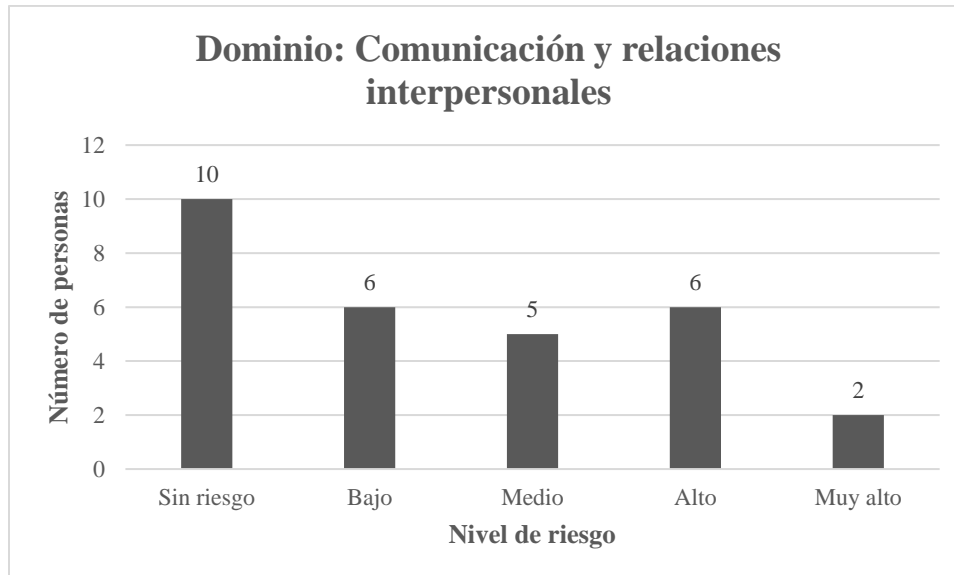


Fuente: Elaboración propia

El dominio de relaciones familiares establece las propiedades que caracterizan la interacción de una persona con su familia. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando se vive con personas en situaciones de conflicto o cuando no cuenta con vínculos de apoyo social. El grafico permite observar que el 96% de los empleados se categorizan en riesgo bajo o

sin riesgo, no hay personas ubicadas en riesgo alto o muy alto, pero si una persona en riesgo medio.

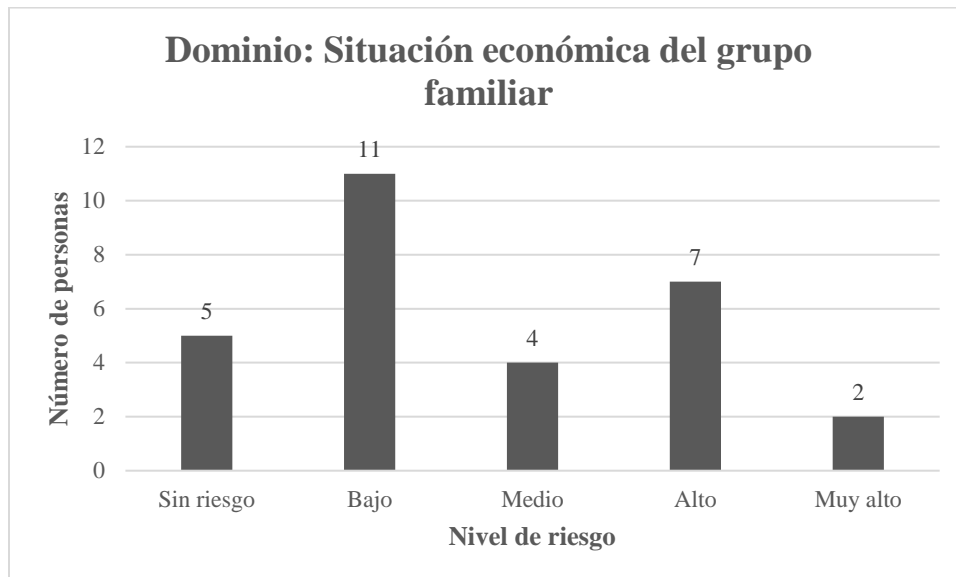
Gráfica 31. Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales



Fuente: Elaboración propia

La comunicación y relaciones interpersonales son cualidades que caracterizan las conexiones e interacciones del individuo con personas cercanas y/o amigos. Podría ser una fuente de riesgo cuando la comunicación con los miembros de su entorno social es escasa o deficiente. También en casos cuando la relación con sus amigos o cercanos es conflictiva. Así mismo, cuando el trabajador no recibe ayuda por parte de ninguna red de apoyo social como amigos o personas cercanas. Se evidencia que el 55% de la muestra está ubicada en riesgo bajo o sin él, sin embargo, del personal docente cinco (5) trabajadores están en riesgo medio, seis (6) en alto y dos (2) en muy alto.

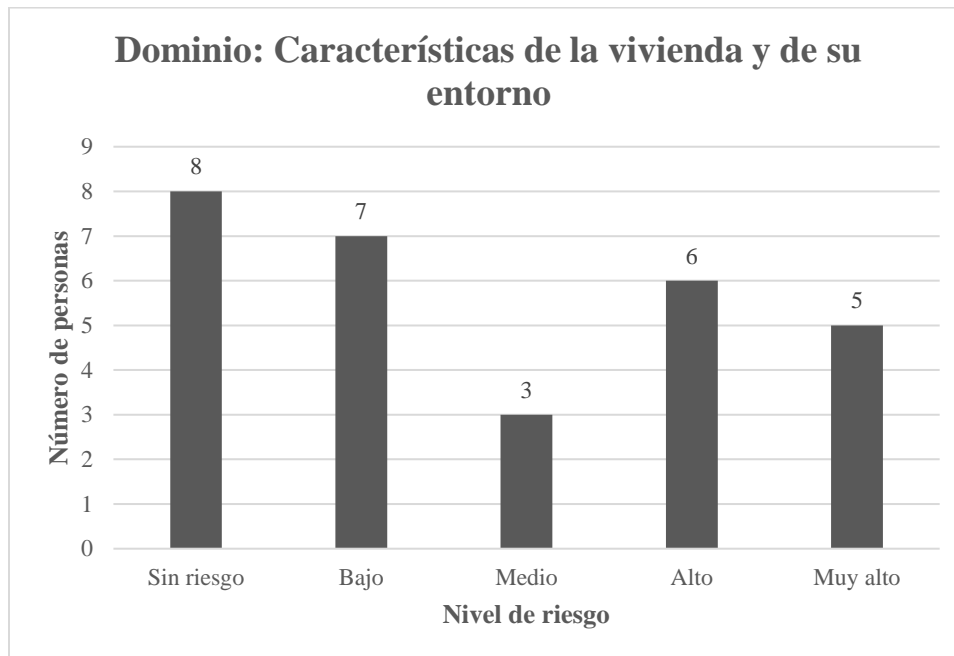
Gráfica 32. Dimensión: Situación económica del grupo familiar



Fuente: Elaboración propia

El ítem anterior, habla de la disponibilidad de los recursos financieros con los que cuentan el trabajador y su familia para satisfacción de sus gastos básicos. De las personas participes de la actividad se observa que el 55% se ubican en los riesgos bajo o sin este, tres (3) trabajadores están en riesgo medio y de los veinticuatro (24) docentes, siete (7) de ellos están en riesgo alto y dos (2) empleados en muy alto.

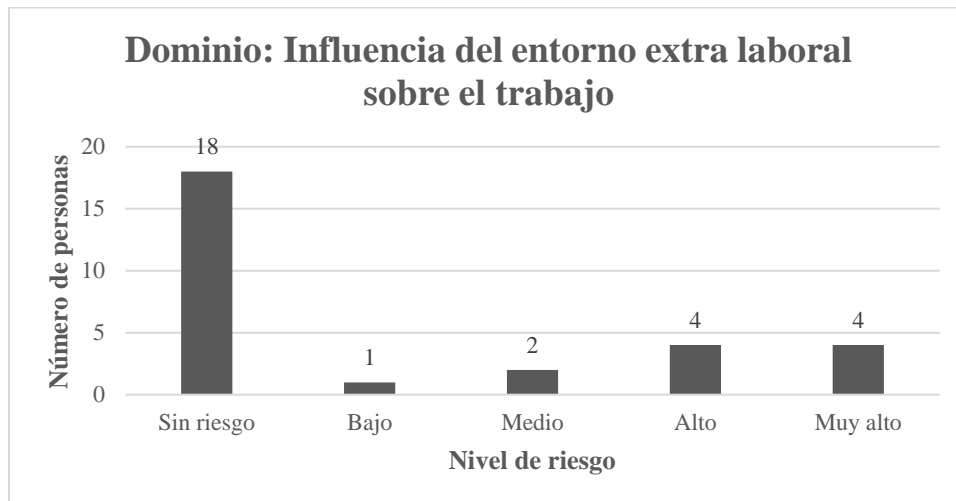
Gráfica 33. Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno



Fuente: Elaboración propia

Se refiere a las condiciones de las instalaciones y la ubicación del lugar frecuente de residencia del trabajador. Podría ser una fuente de riesgo cuando la vivienda es insegura, incómoda, de difícil acceso y/o se encuentra lejos de un servicio de salud. En este rubro se observa que el 17% de los empleados están ubicados en riesgo muy alto, 21% en riesgo alto, 17% en riesgo medio y únicamente el 48% sin riesgo o riesgo bajo.

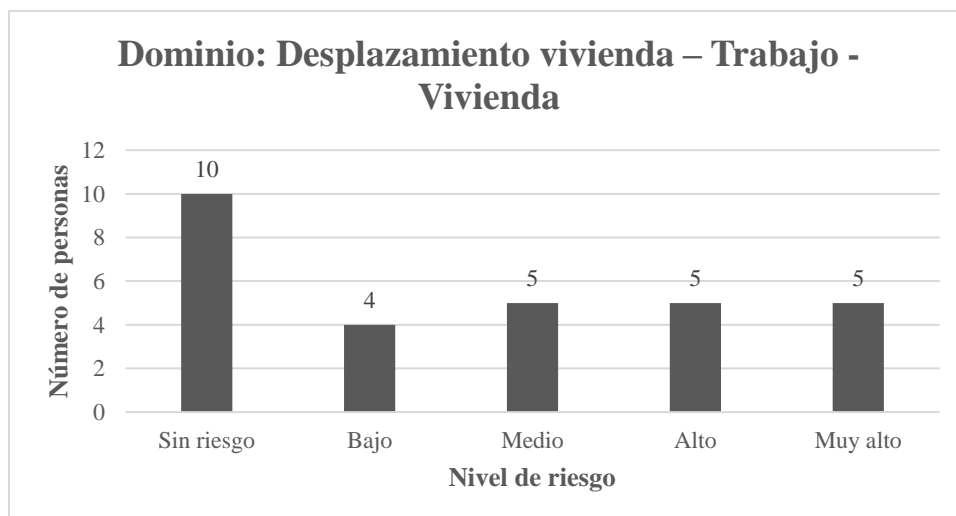
Gráfica 34. Dimensión: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo



Fuente: Elaboración propia

Corresponde al peso de las responsabilidades y exigencias personales y/o familiares que afectan el bienestar y el trabajo del trabajador. Puede ser una fuente de riesgo psicosocial en los casos en que la vida personal o familiar afecta el bienestar, el desempeño o las relaciones con otros compañeros de trabajo. Se observa, que el 62% de la muestra esta categorizada en riesgo bajo o sin riesgo, el 7% en riesgo medio y el 27% en riesgo alto o muy alto

Gráfica 35. Dimensión: Desplazamiento vivienda - trabajo



Fuente: Elaboración propia

Son las condiciones del trabajador con relación al desplazamiento de su casa al lugar de trabajo y viceversa. Incluye la facilidad, la comodidad y la duración del viaje. Puede ser fuente de riesgo si el transporte es difícil o incómodo. Así también cuando el desplazamiento es muy extenso o dura mucho tiempo.

Del total de trabajadores encuestados, se observa que el 34% no presenta ningún riesgo o bajo, el 17% está en riesgo medio y otro equivalente también al 17% en riesgo alto y muy alto.

Al igual que en el ítem anterior, correspondiente a los factores intralaborales, la tabla que se encuentra a continuación permite observar el porcentaje de participación de cada dimensión sobre el nivel de riesgo, evidenciando que en promedio el 41% de la población se encuentra sin riesgo y el 22% en riesgo bajo.

Sin embargo y teniendo en cuenta las directrices dadas desde la alta dirección se establece que las dimensiones que presentan un porcentaje superior al 10% para el riesgo medio y superior al 5% para el riesgo alto, serán intervenidas y se encuentran sombreadas. Se concluye además que de las siete (7) dimensiones extralaborales, seis (6) de ellas requieren acciones en pro del bienestar y salud de los trabajadores.

Tabla 5. Relación porcentual de cada dimensión extralaboral sobre el nivel de riesgo

DIMENSIÓN	Sin riesgo	%	Riesgo Bajo	%	Riesgo Medio	%	Riesgo Alto	%	Riesgo Muy Alto	%
Tiempo fuera del trabajo	9	31%	10	34%	6	21%	3	10%	1	3%
Relaciones familiares	23	79%	5	17%	1	3%	0	0%	0	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	10	34%	6	21%	5	17%	6	21%	2	7%
Situación económica del grupo familiar	5	17%	11	38%	4	14%	7	24%	2	7%
Características de la vivienda y de su entorno	8	28%	7	24%	3	10%	6	21%	5	17%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	18	62%	1	3%	2	7%	4	14%	4	14%
Desplazamiento vivienda - trabajo	10	34%	4	14%	5	17%	5	17%	5	17%
Promedio	41%		22%		13%		15%		9%	

Fuente: Elaboración propia

7.1.4 Evaluación del estrés

A continuación, se observa los resultados asociados al cuestionario de estrés. Además, es importante destacar los puntajes de calificación, para este apartado, los cuales se pueden evidenciar en la siguiente imagen, sin embargo, es importante tener en cuenta que esta solo presenta un resumen y la calificación se realizó con base en el instrumento realizado por el Ministerio de Protección Social en compañía de la Pontificia Universidad Javeriana.

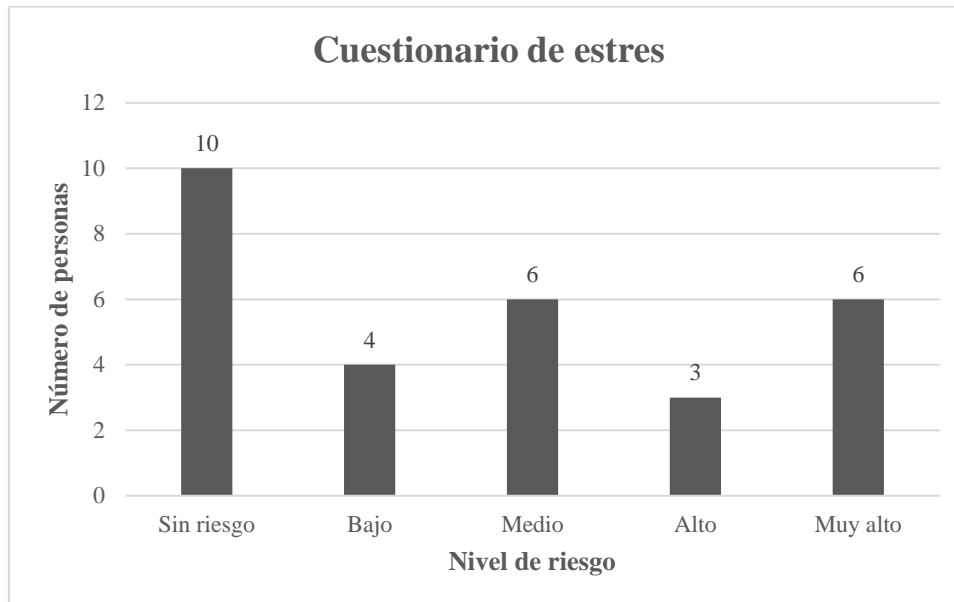
Imagen 7. Interpretación del nivel de riesgo con base en el promedio de puntajes obtenidos – Cuestionario de estrés

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

Fuente: Fondo de Riesgos Profesionales, Batería de Riesgo Psicosocial (En línea) <http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/Contenido/Default.aspx?Id=568>

Esta, permite establecer los sumatoria de puntajes, para así categorizar las respuestas obtenidas en los respectivos cuestionarios y asignarlas a un grupo, ya sea este sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto.

Gráfica 36. Cuestionario de estrés



Fuente: Elaboración propia

Lo anterior, estipula que el 48% de la población analizada presenta niveles de estrés en riesgo bajo o sin este, seis personas (21%) están ubicadas en el riesgo medio y el 31% (9 trabajadores) entre alto y muy alto. Interpretando cada uno de estos como:

- **Muy bajo:** Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
- **Bajo:** Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
- **Medio:** La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar

los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

- **Alto:** La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- **Muy alto:** La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

En promedio, se estipula un nivel de estrés para la población estudiada se encuentra en riesgo bajo y medio, sin embargo, por estipulación del área directiva y administrativa se deberá incluir los factores de estrés dentro del programa de vigilancia epidemiológica realizado.

7.2 Batería de riesgo psicosocial realizada al personal durante la pandemia del Covid-19

La batería de riesgo psicosocial realizada al personal durante la pandemia del Covid-19 en el país fue concebida bajo los siguientes lineamientos:

- Debido a que los docentes, directivos y administrativos correspondientes al área de educación de la empresa se encontraban laborando desde sus casas, se diseñó un formulario en google form, el cual debía ser resuelto en un plazo máximo de dos horas después de

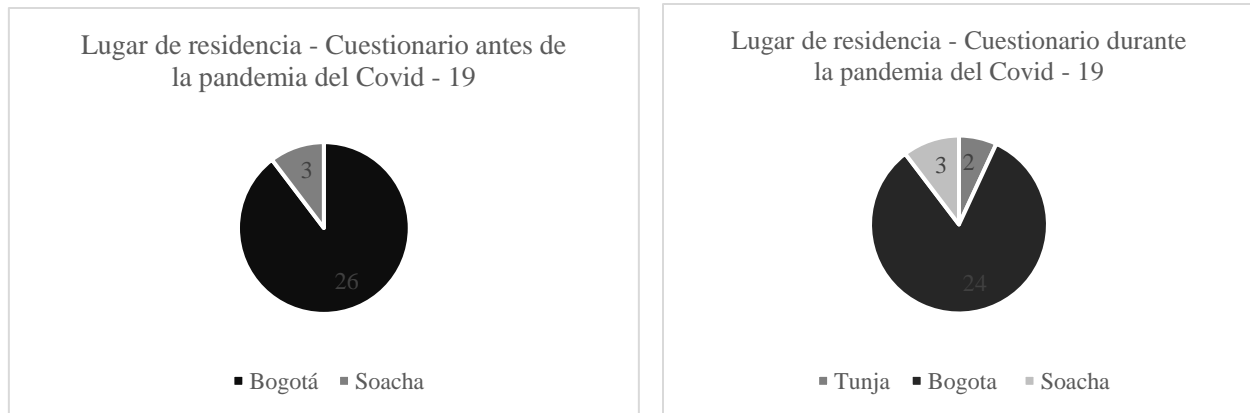
habilitar la sesión.

- Las respuestas eran recepcionadas desde el correo de la psicóloga de la organización, por lo que continuaba el proceso de confidencialidad.
- En la primera sesión de preguntas se daba por firmado y autorizado el respectivo consentimiento informado.
- El personal participe de la actividad realizo la actividad el día Viernes, dos (02) de Abril de 2021.
- El cuestionario fue resuelto por el mismo número de trabajadores que lo solucionaron la primera vez, teniendo en cuenta que no ingreso ni renuncio ningún docente a la institución. Además, no se presentaron ascensos, cambio de las asignaturas dictadas por los profesores o algún otro ítem de relevancia

7.2.1 Ficha de datos generales (perfil sociodemográfico)

El único factor sociodemográfico que cambio entre un cuestionario y otro hace referencia a la pregunta de lugar de residencia actual. En la gráfica siguiente se presenta la variación.

Gráfica 37. Lugar de residencia del personal encuestado antes y durante la pandemia del Covid-19



Fuente: Elaboración propia

Como permite observar el grafico anterior, se evidencia que dos personas se trasladaron a ciudad de Tunja durante la pandemia del Covid-19, se realiza la respectiva indagación y se concluye que son dos docentes quienes son oriundas de esta ciudad y decidieron pasar este tiempo en casa de sus padres.

7.2.2 Factores riesgo psicosocial intralaboral

Para analizar de manera practica este ítem, a continuación, se evidencia una tabla que permite categorizar la cantidad de personas asociadas a cada nivel de riesgo antes y durante la pandemia del Covid-19. Así mismo, sombreadas se encuentran aquellas dimensiones que presentaron una variabilidad considerable.

Tabla 6. Comparativo de personas asociadas al nivel de riesgo antes y durante la pandemia del Covid-19 – Factores intralaborales

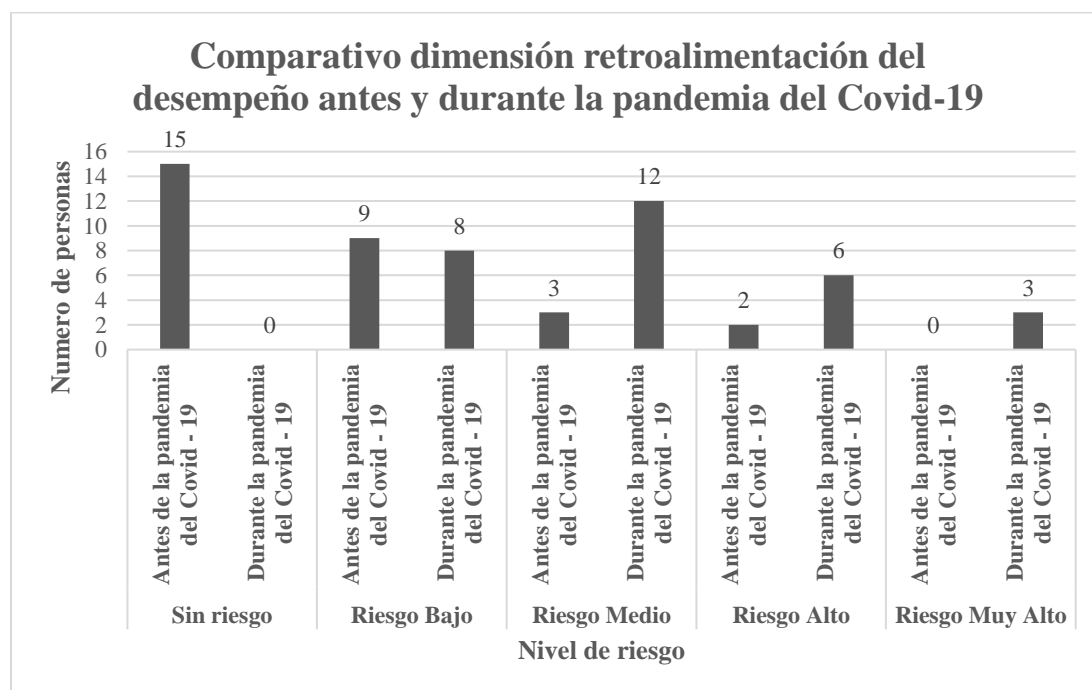
DIMENSIÓN	Sin riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
	Antes de la pandemia del Covid - 19	Durante la pandemia del Covid - 19	Antes de la pandemia del Covid - 19	Durante la pandemia del Covid - 19	Antes de la pandemia del Covid - 19	Durante la pandemia del Covid - 19	Antes de la pandemia del Covid - 19	Durante la pandemia del Covid - 19	Antes de la pandemia del Covid - 19	Durante la pandemia del Covid - 19
Características del liderazgo	17	15	7	8	3	5	2	0	0	1
Relaciones sociales en el trabajo	11	10	10	15	4	2	4	2	0	0
Retroalimentación del desempeño	15	0	9	8	3	12	2	6	0	3
Relación con los colaboradores (subordinados)	1	0	1	3	1	0	0	0	0	0
Claridad del rol	16	14	7	9	4	3	2	3	0	0
Capacitación	14	13	5	5	6	11	4	0	0	0
Participación y manejo del cambio	17	10	4	7	6	12	1	0	1	0
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	22	25	4	3	3	1	0	0	0	0
Control y autonomía sobre el trabajo	9	14	14	12	4	3	2	0	0	0
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	9	5	8	14	6	8	4	2	2	0
Demandas emocionales	8	8	8	5	6	10	6	5	1	1
Demandas cuantitativas	11	10	12	14	6	5	0	0	0	0
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	2	0	10	5	9	14	2	3	6	7
Responsabilidad del cargo	12	12	8	8	7	7	2	2	0	0
Demandas de carga mental	12	15	5	1	6	4	3	4	3	5
Consistencia del rol	16	14	10	12	2	2	1	1	0	0
Demanda de las jornadas de trabajo	12	10	11	7	2	6	3	4	1	2
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	24	25	2	1	2	3	1	0	0	0
Reconocimiento y compensación	21	20	3	6	2	1	3	1	0	1

Fuente: Elaboración propia

Igualmente, es importante destacar que estos resultados fueron socializados con el área directiva de la empresa permitiendo deducir lo siguiente:

- La primera dimensión con mayor viabilidad hace referencia a retroalimentación del desempeño, que comprende las preguntas del cuestionario desde 90, 91, 92, 93 y 94. El área de Talento Humano de la organización estipula que para finales del año 2020 no se realiza evaluación de desempeño y clima organizacional al personal que se encontraba en casa, debido a que es un proceso que se realiza de manera presencial dentro de la empresa en donde por medio de reuniones, entrevistas y careos se evalúa al personal, los jefes y el clima organizacional, razón por la cual se sugiere implementar un mecanismo virtual y didáctico para llevar a cabo este proceso cuando exista personal laborando desde casa.

Gráfica 38. Comparativo dimensión retroalimentación del desempeño antes y durante la pandemia del Covid-19

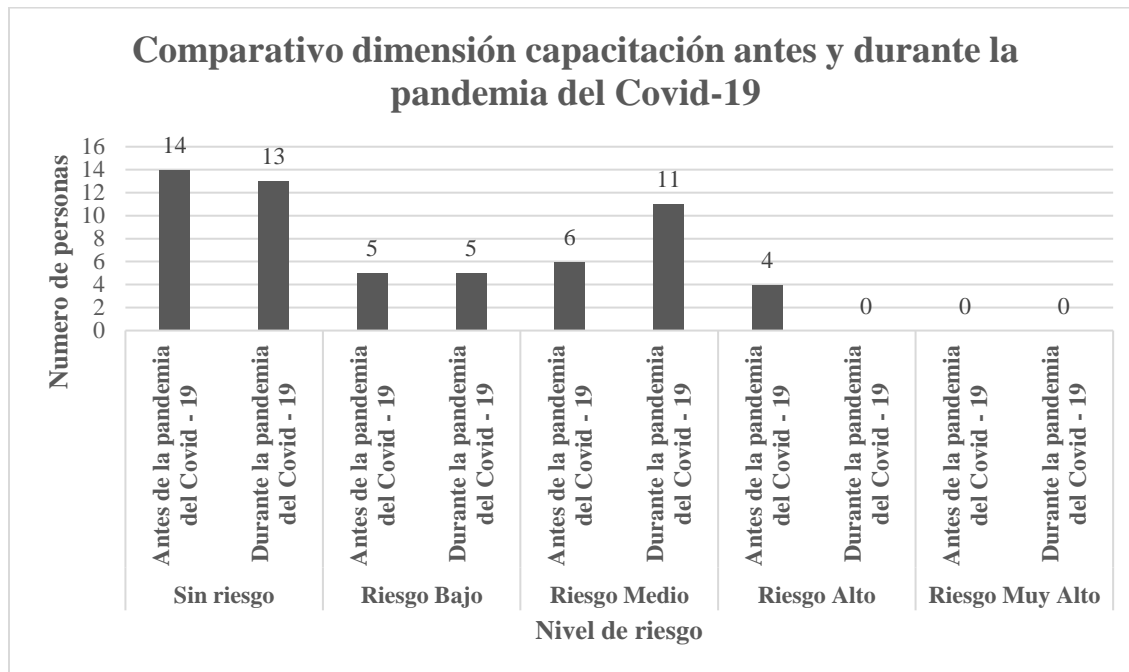


Fuente: Elaboración propia

La grafica anterior, señala inicialmente que el nivel sin riesgo cambio de quince (15) personas antes de la pandemia a ninguno de ellos durante la misma, el riesgo bajo solo tuvo variabilidad en una (1) persona, el riesgo medio cambio significativamente de tres (3) trabajadores a doce (12) de ellos y los niveles alto y muy alto se afectaron en un 50% aproximadamente.

- Si bien la dimensión asociada a la relación con los colaboradores (subordinados) no sufrió mayores cambios, los coordinadores del colegio y la rectoría especificaron que el proceso de línea de mando y en general lo asociado a llamados de atención, seguimiento de docentes y demás cuestiones se había complicado de manera significativa, pues venían acostumbrados a realizar como mínimo dos reuniones semanales para abordar temas comunes de mejoramiento, sin embargo los encuentros en plataformas tecnológicas habían funcionado pero no con el efecto deseado.
- La dimensión capacitaciones se vio afectada de manera circunstancial como se refleja en la gráfica siguiente. Las preguntas asociadas a esta incluyen los numerales 60, 61 y 62 del cuestionario, esto debido a que durante el año 2020 se realizaron capacitaciones asociadas a temas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Calidad, pero no se ejecutaron los diplomados y demás herramientas asociadas al ámbito de educación que se imparten en el colegio para el desarrollo de sus docentes y directivos. Se evidencia que el nivel de riesgo mas afectado es el medio que aumento un total de cinco (5) personas.

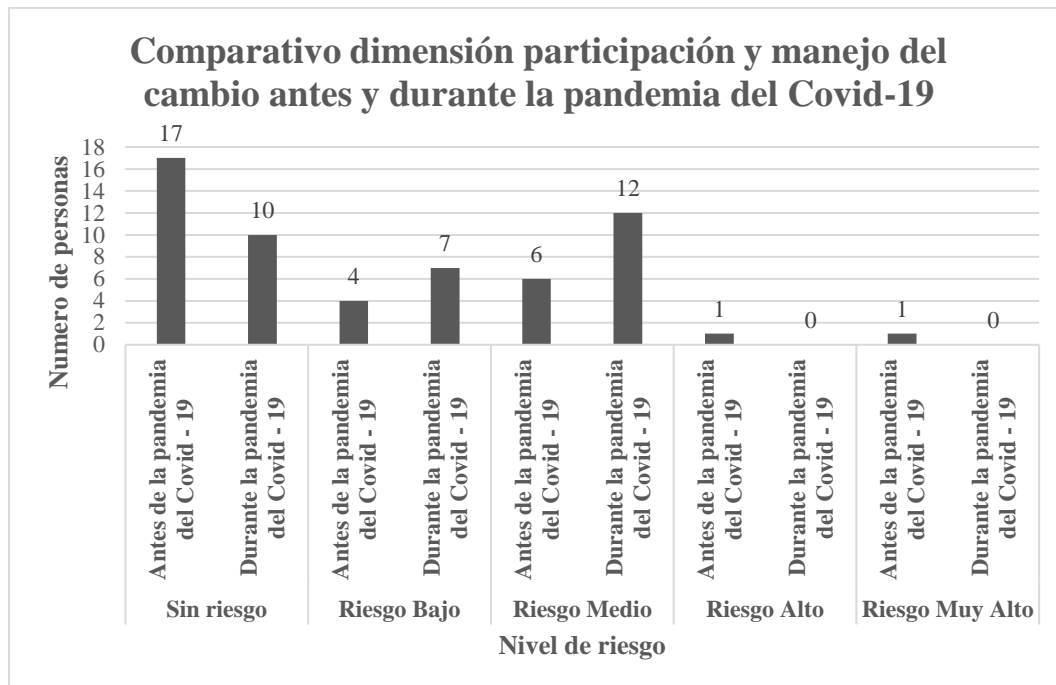
Gráfica 39. Comparativo dimensión capacitación antes y durante la pandemia del Covid-19



Fuente: Elaboración propia

- El rubro de participación y manejo del cambio permite observar su variación en la siguiente gráfica. Abarca las preguntas 48, 49, 50 y 51 en donde se pretende analizar si los cambios generados en el trabajo han sido beneficiosos o no para el personal. Con la pandemia del Covid-19 la manera de laborar ha cambiado significativamente para muchos trabajadores, donde los docentes han sido los más perjudicados. Se evidencia que el rubro mas afectado fue el nivel de riesgo medio con el aumento del 50% en sus participantes, posiblemente debido a la dificultad de impartir conocimiento a los estudiantes a través de la pantalla de un computador, según lo manifiestan los mismos docentes.

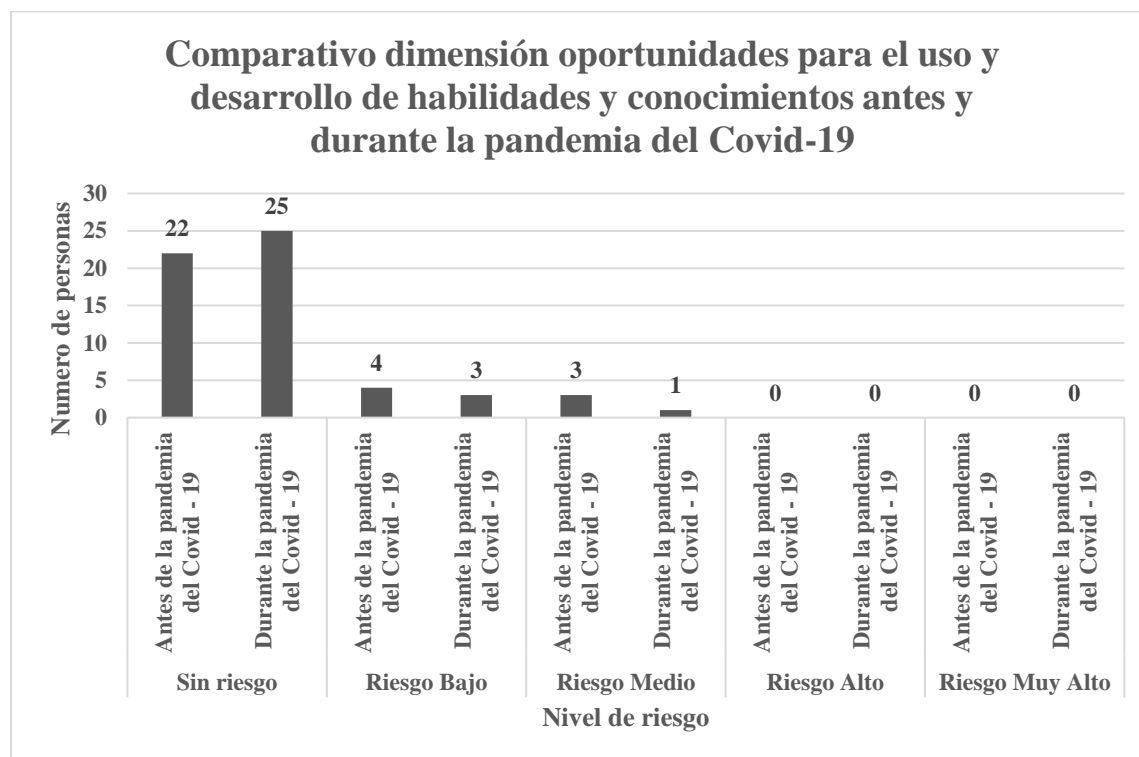
Gráfica 40. Comparativo dimensión participación y manejo del cambio antes y durante la pandemia del Covid-19



Fuente: Elaboración propia

- Otro ítem para comparar es el de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, que a diferencia de los anteriores presenta una variabilidad positiva, pues el nivel de sin riesgo aumento en tres (3) personas, el nivel de riesgo bajo en una (1) y el nivel de riesgo medio disminuyo en dos (2) trabajadores. Esto, según lo manifiestan los mismos directivos debido a que la educación sincrónica o asincrónica permitió explotar y explorar talentos para transmitir conocimientos en los docentes que se conocían. Las actividades lúdicas pasaron a ser mas importantes dentro de las aulas de clase que el tablero y el marcador.

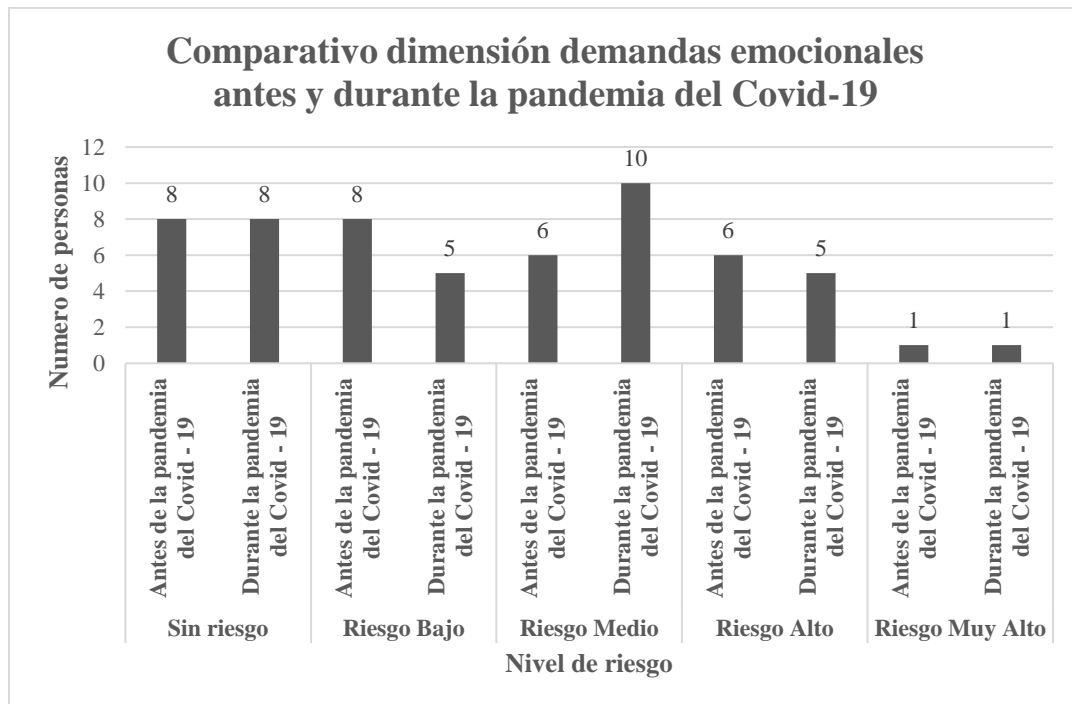
Gráfica 41. Comparativa dimensión uso y desarrollo de habilidades y conocimientos antes y durante la pandemia del Covid-19



Fuente: Elaboración propia

- Las demandas emocionales en época de pandemia se han visto reflejadas en la totalidad de las personas, es por ello por lo que no sorprende que esta dimensión se viera afectada. Las preguntas comprenden los ítems del 106 al 114 y la gráfica refleja que el nivel de riesgo medio aumento en cuatro (4) personas que pasaron de categorizarse en riesgo bajo al mencionado anteriormente.

Gráfica 42. Comparativo dimensión demandas emocionales antes y durante la pandemia del Covid-19

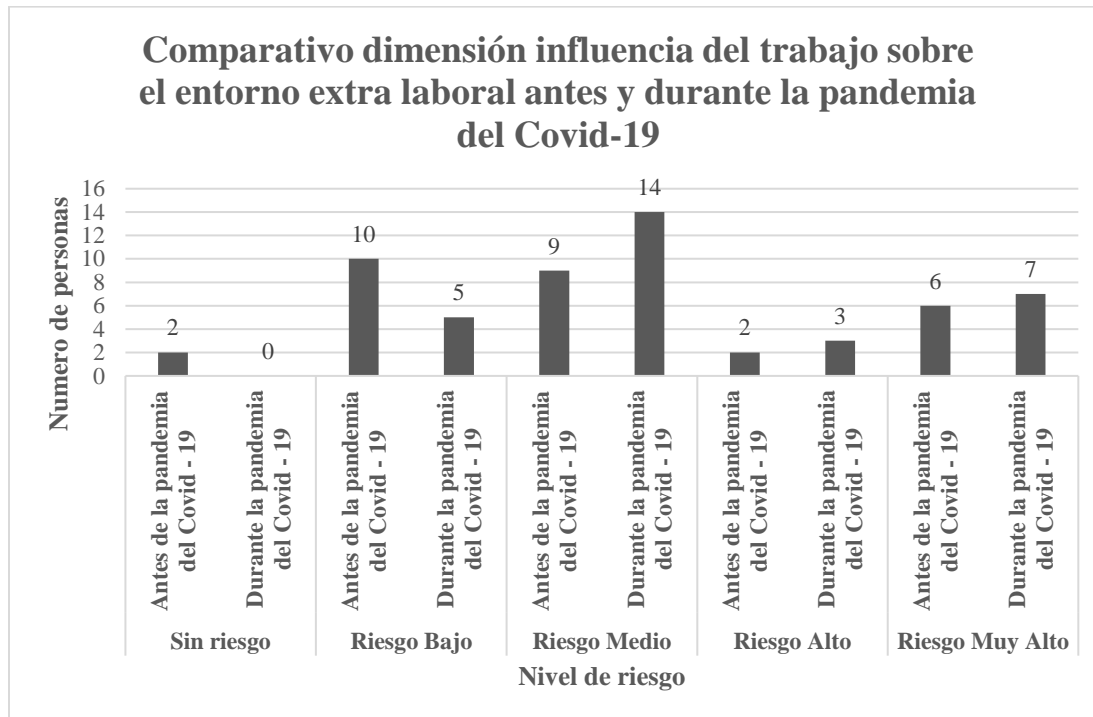


Fuente: Elaboración propia

- Para el siguiente apartado (influencias del trabajo sobre el entorno extralaboral) es importante tener en cuenta que las respuestas se vieron afectadas por lo siguiente:
 - **Ítem 35:** Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo
 - **Ítem 37:** Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa

Lo anterior, partiendo desde que el desarrollo de las labores era en su totalidad en los hogares de los trabajadores. A continuación, se relaciona la gráfica en donde su variación se presenta en una (1) persona para los niveles de riesgo alto y muy alto y cinco (5) personas para el nivel de riesgo medio.

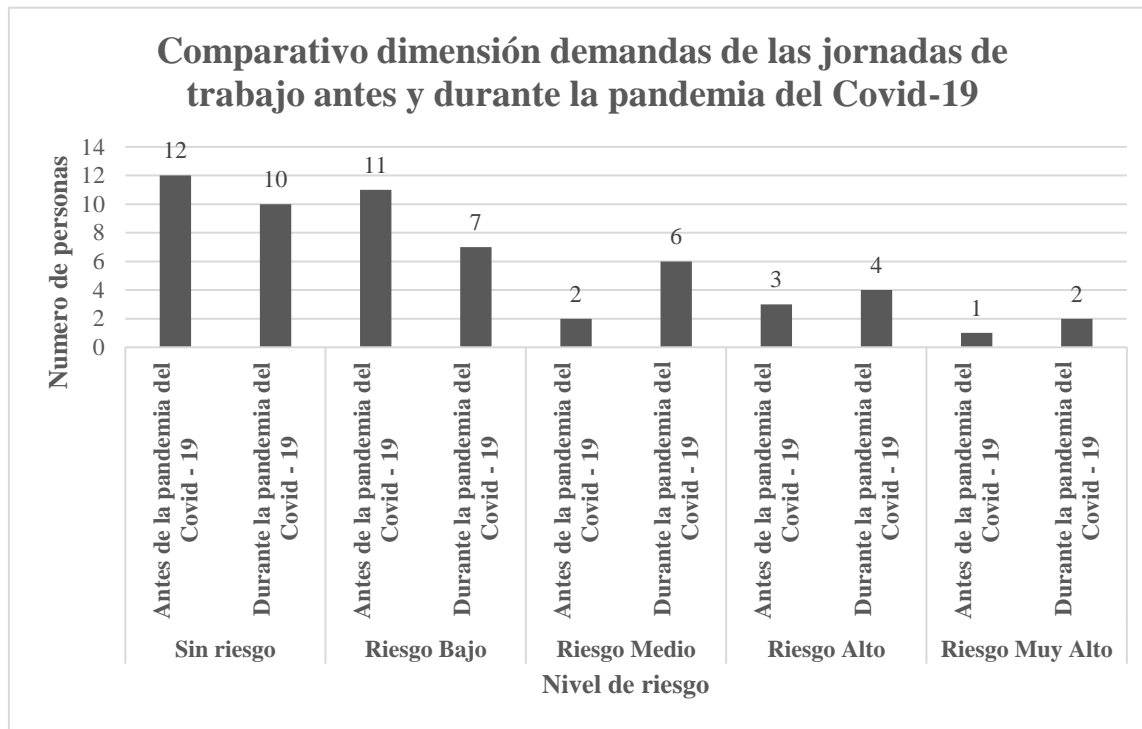
Gráfica 43. Comparativo dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral



Fuente: Elaboración propia

- Para finalizar, se presenta la variación en la numeral demanda de las jornadas de trabajo que incluye las preguntas 31, 33 y 34, que refleja su aumento en una (1) persona en los niveles de riesgo alto y muy alto y en cuatro (4) personas para en nivel medio. Lo anterior, se atribuye a que como lo explican los docentes deben utilizar tiempos extras de las jornadas de trabajo en la preparación de sus clases de manera virtual, pues no estaban acostumbrados a ello y requirió de mucha preparación, habilidades y conceptualización para compartir el conocimiento con sus estudiantes.

Gráfica 44. Dimensión demandas de las jornadas de trabajo antes y durante la pandemia del Covid-19



Fuente: Elaboración propia

7.2.3 Factores riesgo psicosocial extralaboral

Al igual que en el numeral anterior la siguiente tabla, permite comprar la cantidad de personas asociadas a cada nivel de riesgo antes y durante la pandemia del Covid-19. Así mismo, sombreadas se encuentran aquellas dimensiones que presentaron una variabilidad considerable, las cuales serán explicadas en adelante.

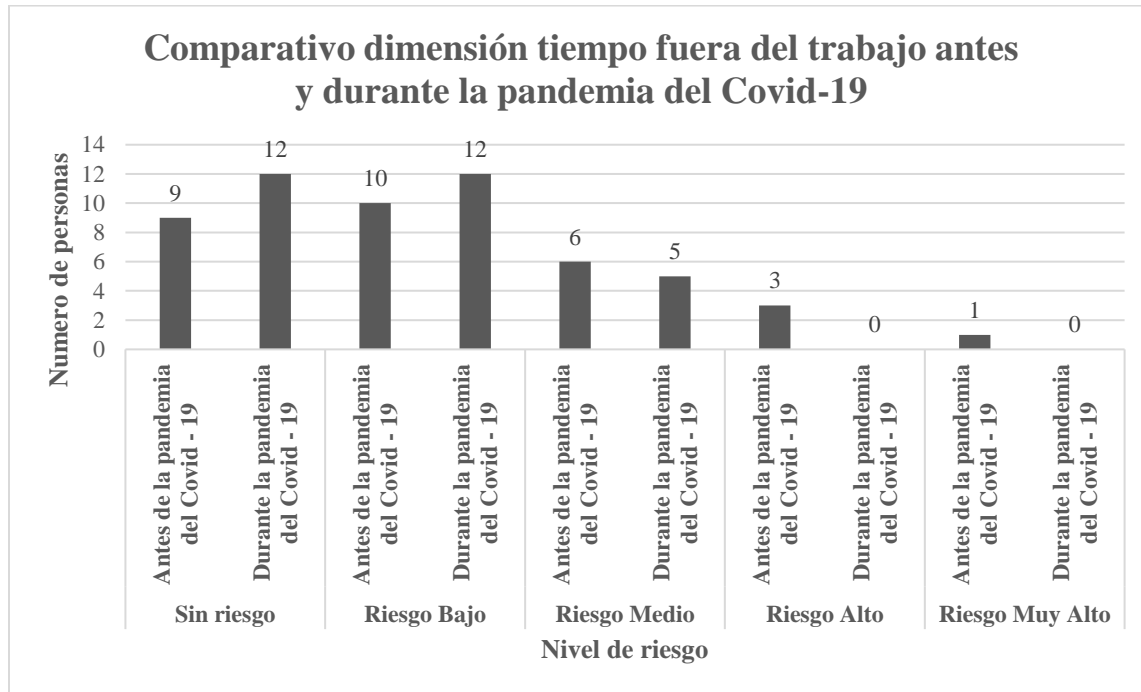
Tabla 7. Comparativo de personas asociadas al nivel de riesgo antes y durante la pandemia del Covid-19 – Factores extralaborales

DIMENSIÓN	Sin riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
	Antes de la pandemia del Covid - 19	Durante la pandemia del Covid - 19	Antes de la pandemia del Covid - 19	Durante la pandemia del Covid - 19	Antes de la pandemia del Covid - 19	Durante la pandemia del Covid - 19	Antes de la pandemia del Covid - 19	Durante la pandemia del Covid - 19	Antes de la pandemia del Covid - 19	Durante la pandemia del Covid - 19
Tiempo fuera del trabajo	9	12	10	12	6	5	3	0	1	0
Relaciones familiares	23	21	5	7	1	1	0	0	0	0
Comunicación y relaciones interpersonales	10	8	6	5	5	6	6	8	2	2
Situación económica del grupo familiar	5	4	11	10	4	6	7	7	2	2
características de la vivienda y de su entorno	8	8	7	7	3	3	6	6	5	5
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	18	20	1	0	2	0	4	6	4	3
Desplazamiento vivienda - trabajo	10	29	4	0	5	0	5	0	5	0

Fuente: Elaboración propia

- El primer apartado que tuvo una variación fue el de tiempo fuera de trabajo, sin embargo, esta fue positiva debido a que se evidencia que las personas que se encontraban en riesgos altos o muy alto pasaron a medio, bajo o sin riesgo durante la pandemia del Covid-19

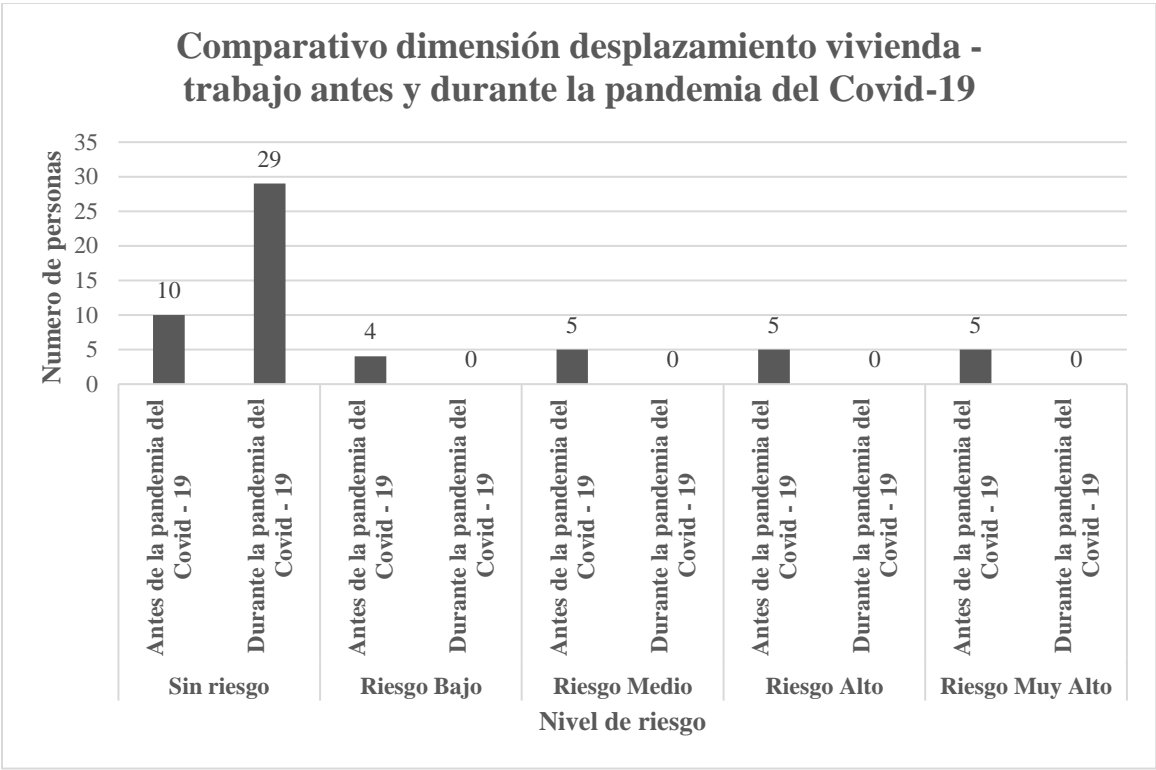
Gráfica 45. Dimensión tiempo fuera del trabajo antes y durante la pandemia del Covid-19



Fuente: Elaboración propia

- Otro ítem que presento una variabilidad positiva fue el de desplazamiento vivienda – trabajo, pues la totalidad del personal paso a situarse en un nivel sin riesgo como se muestra en la gráfica debido a que todo el personal estaba en trabajo en casa.

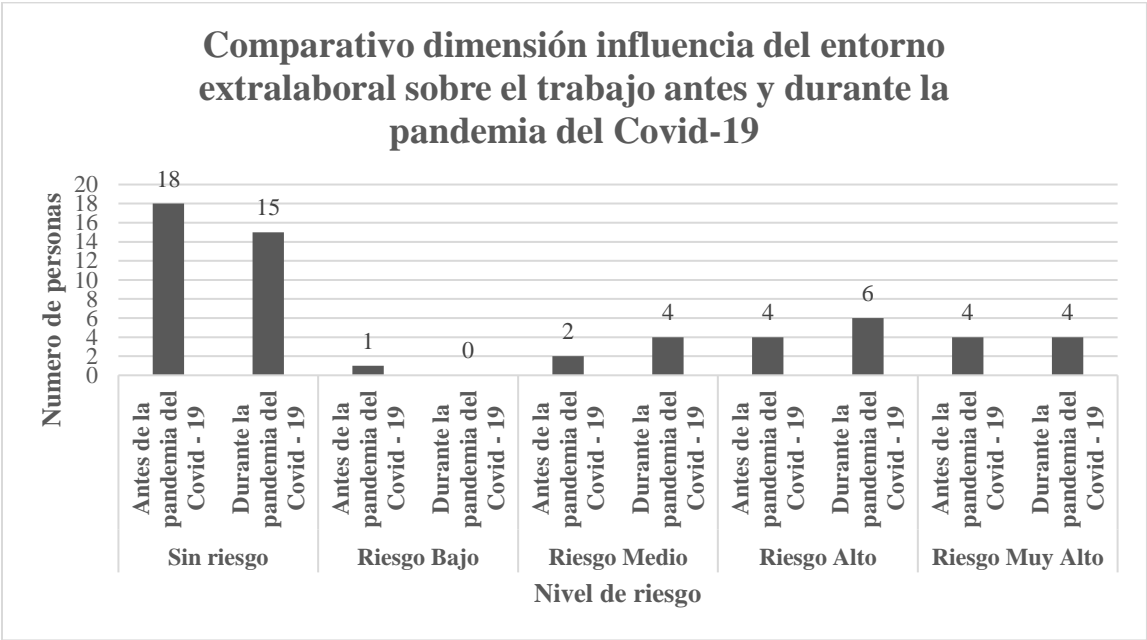
Gráfica 46. Dimensión desplazamiento vivienda - trabajo antes y durante la pandemia del Covid-19



Fuente: Elaboración propia

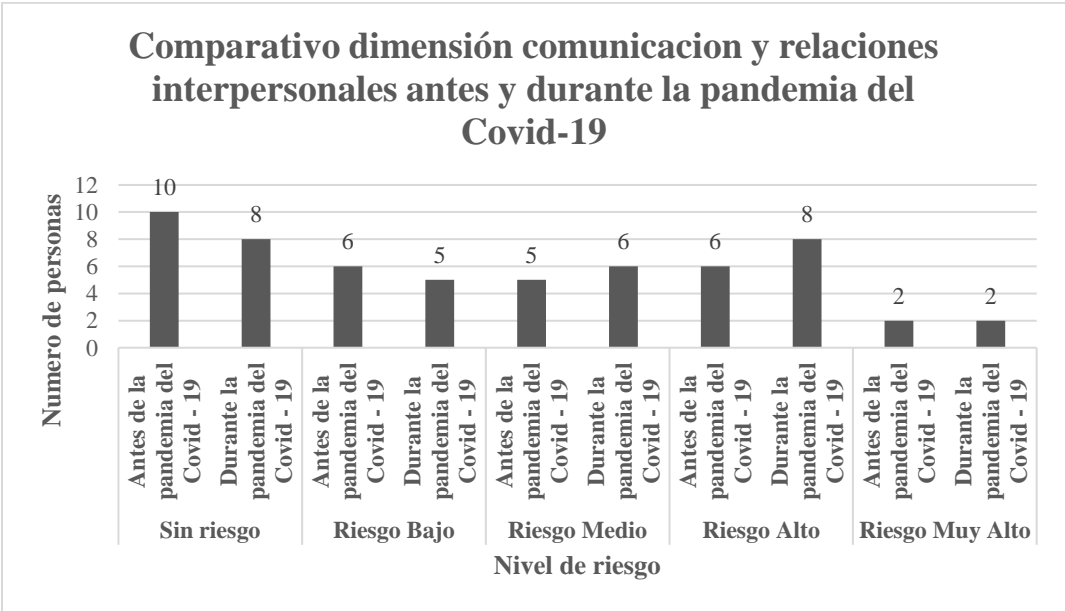
- En contra posición a lo anterior las dimensiones de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y comunicación y relaciones interpersonales si presentaron una variación negativa, es decir, que aumento la percepción de nivel de riesgo alto, muy alto y medio como lo reflejan las siguientes graficas.

Gráfica 47. Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo antes y durante la pandemia del Covid-19



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 48. Dimensión comunicación y relaciones interpersonales antes y durante la pandemia del Covid-19

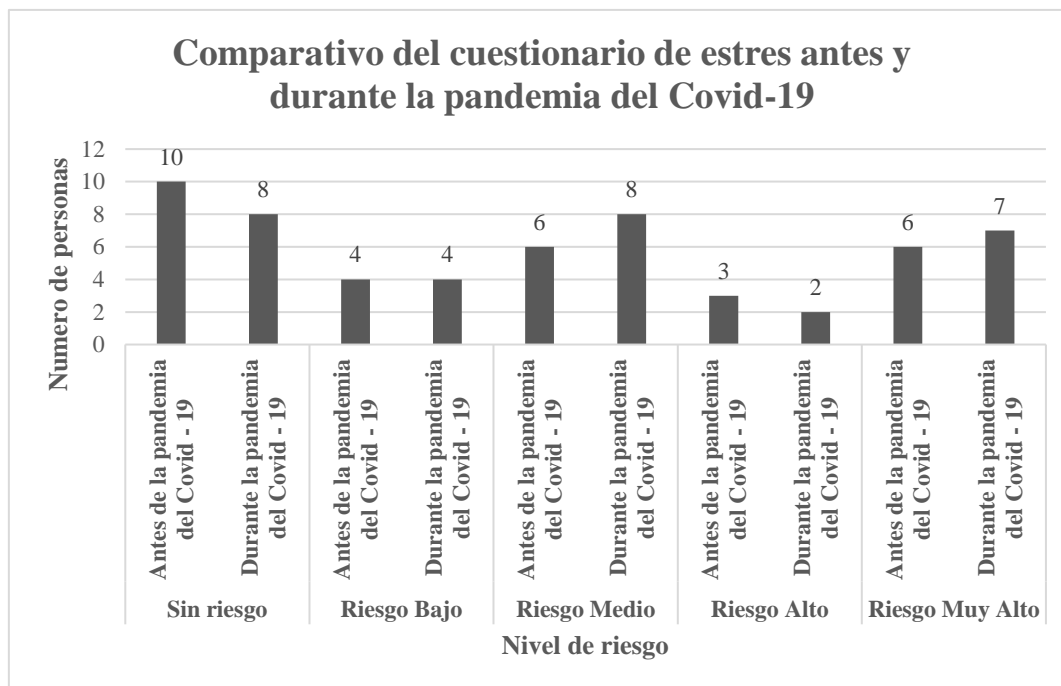


Fuente: Elaboración propia

7.2.4 Evaluación del estrés

Para dar por finalizado lo relacionado a la batería de riesgo psicosocial después de la pandemia del Covid-19, la gráfica siguiente establece la comparación del cuestionario de estrés practicado a los trabajadores el Instituto San Pablo Apóstol.

Gráfica 49. Cuestionario de estrés antes y durante la pandemia del Covid-19



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar, para el cuestionario de estrés se observa un aumento del riesgo muy alto en una (1) persona y en el riesgo medio de dos (2) trabajadores. El personal directivo estipula que los trabajadores han manifestado una constante de estrés adicional por la situación en general y como la pandemia ha impactado las distintas familias tanto de ellos mismos como de los estudiantes.

Para finalizar en el Anexo F. Programa de promoción y prevención en riesgo

psicosocial para el Instituto San Pablo Apóstol se presentan las recomendaciones pertinentes para la mitigación de este riesgo dentro de la organización.

8. CONCLUSIONES

- Se puede observar que existe en la literatura tanto nacional como internacional varios estudios relacionados con los factores de riesgo psicosocial en los docentes, lo que permite establecer un preámbulo o punto de partida cuando se quiere evaluar esta problemática en los grupos de profesores.
- Se percibe el aumento de la carga psicológica y sociológica en los profesores del Instituto San Pablo Apóstol durante la pandemia del Covid-19 como consecuencia del trabajo que se realizó desde sus casas.
- De las diecinueve (19) dimensiones categorizadas en el entorno intralaboral analizado antes de la pandemia, se debe realizar intervención en nueve (9) de ellas: relaciones sociales en el trabajo, claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, control y autonomía sobre el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de carga mental, demandas de las jornadas de trabajo y recompensas y compensación.
- Inicialmente, se deben intervenir las siguientes dimensiones de carácter intralaboral retroalimentación del desempeño, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, demandas emocionales, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de la jornada de trabajo, pues fueron las que presentaron una percepción de aumento durante la pandemia del Covid-19 pues son las más sensibles.
- En cuanto a los factores extralaborales se evidencia que la organización cuenta con un programa de bienestar del empleado optimo que contribuye a minimizar dichos factores, sin embargo, es imperativo seguir trabajando en ello con las dimensiones asociadas a:

tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda – trabajo, que presentaron alteraciones durante el ejercicio realizado durante la pandemia del Covid-19

- La evaluación general de estrés de la organización no presenta riesgos de carácter alto o muy alto, lo que refleja que el manejo del mismo es adecuado dentro de la empresa.

9. RECOMENDACIONES

- Aplicar y desarrollar las recomendaciones asociadas al Anexo F. Programa de promoción y prevención en riesgo psicosocial para el Instituto San Pablo Apóstol con la finalidad de contribuir a la mejora de la percepción de los factores de riesgo psicosocial en los docentes de la organización.
- Ejecutar la batería de riesgo psicosocial suministrada por el Ministerio del Trabajo y Protección Social junto con la Pontificia Universidad Javeriana en las fechas establecidas por la Resolución 2404 de 2019 y realizar las respectivas comparaciones para analizar la tendencia de alza o baja del riesgo.
- Desarrollar un programa de vigilancia epidemiológica para todos los grupos homogéneos de la organización, sean este personal operativo de las plantas de producción, administrativos y en general toda la población trabajadora de la empresa.
- Realizar una encuesta e informe que permita además de analizar los factores psicológicos de los trabajadores observar los de su familia y grupos cercanos, para con ello ejecutar acciones que mejoren el bienestar y salud de todos quienes trabajan en la compañía.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo . (Mayo de 12 de 2020). *Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo* . Obtenido de Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo : <https://osha.europa.eu/es>

Alvarado , L., & Garcia , M. (12 de Octubre de 2008). *Insituto Pedagogico de Miranda*. Obtenido de Insituto Pedagogico de Miranda: https://investigacionpedagogicaunam.weebly.com/uploads/1/0/8/8/10888154/caracter%C3%ADsticas_m%C3%A1s_relevantes_del_paradigma_sociocr%C3%ADtico__su_aplicaci%C3%B3n_en_investigaciones_de_edcaci%C3%B3n...__alvarado_y_garc%C3%ADa_2008_.pdf

Alvarado, L. K. (2020). El reto que el sector educativo en Colombia debe superar tras la pandemia . *Universidad Javeriana* , 3.

Asociacion Americana de Psicologia. (02 de Marzo de 2021). *Asociacion Americana de Psicologia*. Obtenido de Asociacion Americana de Psicologia: <https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos>

Bambula, F. D., & Perez, E. R. (02 de Julio de 2016). De la seguridad al riesgo psicosocial en la legislacion colombiana de salud ocupacional. *Universidad del Reosario*, 6. Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73351954005/index.html>

Caceres Villarroel , N., Campillay Beltran, J., Cvitanic Vergara , C., & Bargsted Aravena , M. (22 de Abril de 2015). *Universidad Adolfo Ibañez*. Obtenido de Universidad Adolfo Ibañez: https://www.academia.edu/15168288/Los_factores_de_riesgo_psicosocial_del_trabajo_afectan_la_salud_mental_de_los_profesores_seg%C3%BAAn_el_tipo_de_financiamiento_del_establecimiento

Carranco Madrid, S., Pando Moreno , M., & Aranda Beltran , C. (05 de Marzo de 2020). *Recimundo*. Obtenido de Recimundo: <file:///C:/Users/CALIDAD/Downloads/Dialnet->

RiesgosPsicosocialesEnDocentesUniversitarios-7402299.pdf

Cecilia Arragada , M., & Pujol Cols, L. (02 de Agosto de 2017). *Congreso Nacional de Estudios de Trabajo*.

Obtenido de Congreso Nacional de Estudios de Trabajo:
<https://core.ac.uk/download/pdf/95875589.pdf>

CEPAL. (03 de Julio de 2020). *CEPAL*. Obtenido de CEPAL:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

Colmena ARL. (02 de Abril de 2008). *Colmena ARL*. Obtenido de Colmena ARL:

https://www.colmenaseguros.com/arl/gestion-conocimiento/formar-presencial/educacion-continuada/MemoriasFORMAR/Presentacion_SVE.pdf

Congreso de Colombia. (23 de Enero de 2006). *Congreso de Colombia*. Obtenido de Congreso de

Colombia: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso de Colombia. (21 de Enero de 2013). *Congreso de Colombia*. Obtenido de Congreso de

Colombia: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Crissien Borrero, J. L., & Silvera Hernandez , L. (10 de Octubre de 2014). *Corporacion Universidad de la*

Costa. Obtenido de Corporacion Universidad de la Costa:
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/4170/FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%20NIVELES%20DE%20ESTRES%20EN%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20CORPORACION%20UNIVERSIDAD%20DE%20LA%20COSTA%20CUC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cubillos, L. M. (14 de Julio de 2015). *Universidad del Rosario*. Obtenido de Universidad del Rosario:

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10740/26428521-2015.pdf?sequence=1>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística . (20 de Diciembre de 2019). *Departamento Administrativo Nacional de Estadística* . Obtenido de Departamento Administrativo Nacional de Estadística :
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/educacion/bol_EDUC_19.pdf
- Diario La Republica. (02 de Abril de 2015). *Diario La Republica*. Obtenido de Diario La Republica:
<https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/estas-son-algunas-de-las-enfermedades-que-puede-causar-el-estres-laboral-2758193>
- Garcia , M., Iglesias, S., & Romay, J. (03 de Diciembre de 2016). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Obtenido de Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones:
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231349103005.pdf>
- Inche , J., Andia , Y., Huamachurro, H., Lopez, M., Vizcana , J., & Flores, G. (01 de Agosto de 2003). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Obtenido de Universidad Nacional Mayor de San Marcos: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81606104>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España . (07 de Enero de 2014). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España* . Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España : <https://www.insst.es/>
- Instituto San Pablo Apostol . (03 de Abril de 2019). *Instituto San Pablo Apostol* . Obtenido de Instituto San Pablo Apostol : <https://ispaeducacion.edu.co/historia/>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud . (12 de Marzo de 2018). *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud* . Obtenido de Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud :
<https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
- Jimenez, B. M., & Leon, C. B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y*

buenas practicas. Madrid: Universidad Autonoma de Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Kalimo, R., El-Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relacion con la salud*. Ginebra: Organizacion Mundial de la Salud .

Lopez, J. F. (09 de Octubre de 2019). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia : <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html>

Lopez, O. A. (12 de Septiembre de 2015). El riesgo psicosocial en la legislacion colombiana el gobierno de lo imprevisible . *Universidad Libre* , 63. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/Dialnet-ElRiesgoPsicosocialEnLaLegislacionColombiana-5506964.pdf

Manrique Motta, N., & Calderon Mora , Y. (12 de Abril de 2018). *Universidad Surcolombiana*. Obtenido de <https://contenidos.usco.edu.co/salud/images/documentos/grados/T.G.Salud-Ocupacional/51.T.G-Nancy-Manrique-Motta,-Yenny-Paola-Calderon-2008.pdf>

Ministerio de la Proteccion Social . (17 de Julio de 2008). *Ministerio de la Proteccion Social* . Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20establecen,causadas%20por%20el%20estr%C3%A9s%20ocupacional.

Ministerio de Salud y Proteccion Social. (11 de Julio de 2012). *Ministerio de Salud y Proteccion Social*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de->

2012.pdf

Ministerio de Trabajo . (2013). *II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales* . Bogotá: Ministerio de Trabajo . Obtenido de <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

Ministerio de Trabajo . (22 de Julio de 2019). *Ministerio de Trabajo* . Obtenido de Ministerio de Trabajo : <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio de Trabajo. (31 de Julio de 2014). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1443_2014.htm

Ministerio de Trabajo y Proteccion Social. (21 de Agosto de 2008). *Ministerio de Trabajo y Proteccion Social*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Proteccion Social: <https://www.protegerips.com/noticias?id=183>

Ministerio de Trabajo y Proteccion Social. (04 de Abril de 2012). *Ministerio de Trabajo y Proteccion Social*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Proteccion Social: <https://secretariageneral.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-652-2012-1#:~:text=Descripci%C3%B3n%3A,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.&text=Este%20documento%20es%20de%20tipo,Marco%20Legal%20de%20la%20Entidad.>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social . (31 de Marzo de 1989). *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* . Obtenido de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social : https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt101689.htm

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social . (03 de Agosto de 1994). *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* . Obtenido de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social : https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1832_1994.htm

Molina , C., Castiblanco , J., & Olivares , R. (26 de Abril de 2018). *Magisterio de Colombia*. Obtenido de Magisterio de Colombia: <https://www.magisterio.com.co/articulo/factores-de-riesgo-psicosocial-de-los-docentes-de-colombia>

Monrroy Castillo, A., & Juarez Garcia , A. (10 de Septiembre de 2019). *Universidad Autónoma del Estado de Morelos*. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Morelos: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a10v7n3.pdf>

Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales de España. (12 de Junio de 2018). *Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales de España*. Obtenido de Observatorio Nacional de Riesgos Psicosociales de España: <http://observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/Anuario%20Internacional%202018.pdf>

Ocupacional, C. d. (07 de Enero de 2012). *Consejo de Salud Ocupacional* . Obtenido de Consejo de Salud Ocupacional : https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales.aspx

Organizacion Internacional del Trabajo . (14 de Julio de 1950). *Organizacion Internacional del Trabajo* . Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo : http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia_Normatividad.pdf

Organizacion Internacional del Trabajo. (07 de Enero de 1981). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo: http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia_Normatividad.pdf

Organizacion Internacional del Trabajo. (03 de Marzo de 2012). *Organizacion Internacional del Trabajo*.

Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo:
http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia_Normatividad.pdf

Organizaciòn Internacional del Trabajo. (03 de Abril de 2012). *Organizaciòn Internacional del Trabajo*.

Obtenido de Organizaciòn Internacional del Trabajo:
https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf

Organizacion Internacional del Trabajo. (24 de Marzo de 2014). *Organizacion Internacional del Trabajo*.

Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo:
<http://www.cgriect.com/galeriartrrc2.htm#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%2C%20seg%C3%BAAn%20la,a%20trav%C3%A9s%20de%20percepciones%20y>

Organizaciòn Mundial de la Salud. (12 de Julio de 2015). *Organizaciòn Mundial de la Salud*. Obtenido de

Organizaciòn Mundial de la Salud:
http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia_Normatividad.pdf

Organizaciòn Mundial de la Salud. (11 de Agosto de 2015). *Organizaciòn Mundial de la Salud*. Obtenido

de Organizaciòn Mundial de la Salud:
https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Organizaciòn Mundial del Trabajo (OMT). (08 de Febrero de 2020). *Organizaciòn Mundial del Trabajo*

(OMT). Obtenido de Organizaciòn Mundial del Trabajo (OMT):
<https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>

Palau, A. A. (03 de Enero de 2014). *Universidad de Manizales*. Obtenido de Universidad de Manizales:

<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2389/RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20EN%20DOCENTES%20DE%20LA%20ENSE%20C3%91ANZA%20B%20C3%81SICA%20Y%20MEDIA%20DE%20LA%20INSTITUCI%20C3%93N.pdf?sequence=1&isAllowe>

d=y

Pontificia Universidad Javeriana. (03 de Agosto de 2010). *Pontificia Universidad Javeriana*. Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana: <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/guias-y-protocolos-para-la-promocion-e-intervencion-de-los-factores-psicosociales-y-sus-efectos-en-la-poblacion-trabajadora/>

Ramos, C. A. (14 de Julio de 2015). *Universidad de las Americas* . Obtenido de Universidad de las Americas : http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf

Revista Forbes Colombia. (30 de Abril de 2020). *Revista Forbes Colombia*. Obtenido de Revista Forbes Colombia: <https://forbes.co/2020/04/30/actualidad/asi-ha-afectado-el-covid-19-la-educacion-en-colombia/>

Revista Semana. (2020). Lo que se invierte en Educación en Colombia con respecto a otros países de la región. *Revista Semana* , 5-8.

SafetYA. (31 de Enero de 2017). *SafetYA*. Obtenido de SafetYA: <https://safetya.co/descripcion-sociodemografica-de-los-trabajadores/>

Salud laboral. (07 de Enero de 2015). *Salud laboral*. Obtenido de Salud laboral: https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/wp-content/uploads/2017/02/DL_PSICOSOCIALES_ESP.pdf

Sampieri, R. H. (2014). Metodología de la Investigación. En R. H. Sampieri, *Metodología de la Investigación* (págs. 200-207). Mexico D.F: Mc Graw Hill.

Universidad de Colima. (03 de Marzo de 2014). *Universidad de Colima* . Obtenido de Universidad de Colima: <https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>

Universidad de San Martín de Porres. (02 de 04 de 2020). *Universidad de San Martín de Porres*. Obtenido de Universidad de San Martín de Porres: <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2020-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION.pdf>

Universidad Javeriana. (02 de Abril de 2008). *Bateria de Riesgo Psicosocial*. Obtenido de Bateria de Riesgo Psicosocial: <file:///F:/TG/Cuestionarios/Intralaboral%20-%20A/Bateria-riesgo-psicosocial%201.pdf>

ANEXOS

Anexo A. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A





CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					



Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue ☐ SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					



Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	
No	

Si su respuesta fue ☐ SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Anexo B. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma B

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

FORMA B



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Quando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue ☒ SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiende					

Anexo C. Ficha de datos generales



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
Javeriana
Bogotá

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted
(aunque vivan en otro lugar)



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo D. Cuestionario de factores psicosociales extralaborales

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia





CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X				

↑ ↑
Respuesta definitiva Respuesta equivocada

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo E. Cuestionario para la evaluación del estrés

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN





Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Anexo F. Programa de promoción y prevención en riesgo psicosocial para el Instituto San Pablo Apóstol

La página web de la Administradora de Riesgos Laborales Colmena define la vigilancia epidemiológica como: “un proceso lógico y práctico de evaluación permanente sobre la situación de salud de un grupo humano, que permite utilizar la información para tomar decisiones de intervención a nivel individual y colectivo, con el fin de disminuir los riesgos de ocurrencia de enfermedades o accidentes laborales” (Colmena ARL, 2008).

Por lo anterior, a continuación, se realizará el desarrollo de un programa de promoción y prevención de riesgo psicosocial para el personal docente, directivo y administrativo del área de educación del Instituto San Pablo Apóstol que contribuya a minimizar los factores de riesgo y mejorar el bienestar y salud de los trabajadores con base en los resultados obtenidos de la batería de riesgo psicosocial realizada antes y durante la pandemia del Covid-19. Esto, con base en la Guía para Desarrollar un Programa de Vigilancia Epidemiológica en Salud Ocupacional descrito por Hernán Rodríguez Gonzales y María Teresa Espinosa Restrepo.

Es importante tener en cuenta que el documento mencionado con anterioridad plantea en su inicio el desarrollo de una justificación, objetivos, población y marco conceptual, los cuales se considera pertinente no desarrollar teniendo en cuenta que se establecen en los primeros capítulos del presente proyecto investigativo.

Determinación del riesgo médico – ambiental

La determinación del riesgo comprende la evaluación del riesgo ambiental con actividades de higiene industrial y la determinación de los efectos a la salud, mediante actividades médicas sobre la población expuesta. A continuación, se relaciona cada uno de los

pasos para la evaluación del mismo.

Evaluación ambiental

Incluye todos los procedimientos de higiene industrial para identificar y evaluar el factor de riesgo en estudio, el procedimiento para determinar la dosis o el nivel de exposición de los trabajadores y los resultados de estos por cada periodo.

- **Anticipación al riesgo:** Se debe prever en que momentos debe ser consultado el higienista para realizar el proceso de anticipación al riesgo.

Para el desarrollo de riesgo psicosocial en la organización, es importante partir inicialmente de la normativa vigente en el país, la cual mediante la Resolución 2404 de 2019 en su Artículo 3. Periodicidad de la evaluación, especificando que la evaluación de los factores de riesgo psicosociales se realizará de manera periódica, dependiendo del nivel de riesgo de la empresa. Si este, es alto se efectuará de manera anual y de lo contrario se realizará acciones de intervención y promoción y un seguimiento como máximo cada dos años para evaluar la efectividad de las mismas.

Con base en lo anterior, no se parte de una anticipación al riesgo, sino por el contrario del cumplimiento de la normativa nacional con una evaluación y desarrollo de los cuestionarios asociados a la batería de riesgo psicosocial de manera bianual, teniendo en cuenta que la organización no se encuentra categorizada en un riesgo alto.

- **Reconocimiento:** Detalla la metodología para el reconocimiento, la periodicidad de esta y el contenido de los informes respectivos. Deben quedar identificadas fuentes generadoras

de riesgos, las áreas, las características de exposición, los sistemas de control de ingeniería existentes, elementos de protección personal, la población a riesgo y los grupos de homogéneos de exposición similar. Para el desarrollo de este apartado, se presenta la tabla siguiente.

Tabla 8. Reconocimiento del riesgo psicosocial en el ISPA

RECONOCIMIENTO DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL INSTITUTO SAN PABLO ÁPOSTOL						
Metodología de reconocimiento:			Batería de riesgo psicosocial			
Periodicidad:			Si el riesgo alto anual, de lo contrario cada dos años			
Presentación del informe:			<p>El informe se presentará en formato Word con base en los lineamientos del Ministerio de Trabajo y Protección Social - Pontificia Universidad Javeriana</p> <p>Se desarrollará por la psicóloga de la organización un mes después de elaborada la respectiva batería</p>			
Fuente generadora de riesgo:	Área:	Características de exposición:	Sistemas de control de ingeniería existentes:	Elementos de Protección Personal (EPP):	Población riesgo:	Grupos homogéneos:
<p>Teniendo en cuenta la batería de riesgo psicosocial desarrollada en el año 2021 - 2021 se establece como fuente generadora de riesgo:</p> <p>Intralaboral: Retroalimentación del desempeño, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, demandas emocionales, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de la jornadas de trabajo</p> <p>Extralaboral: Comunicaciones y relaciones interpersonales e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</p>	<p>Educación</p> <p>Docentes, administrativos y directivos sede Jerusalén y Libertador</p>	<p>La exposición se presenta en el personal que labora y laboro desde casa durante la pandemia del Covid-19. Adicional el modelo de alternancia que se maneja contribuye al aumento de factores psicosociales para el personal expuesto</p>	<p>Se cuenta con asistencia psicológica para cualquier clase de trabajador y su familia en el momento que se requiera, la carga laboral es asignada de manera equitativa, se realizan charlas para manejo de riesgo psicosocial con base en el programa que maneja el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>No aplica</p>	<p>Docentes: Veinticuatro personas</p> <p>Administrativos: Dos personas</p> <p>Directivos: Tres personas</p>	<p>Se deberá aplicar el programa de vigilancia epidemiológica al personal restante del área de producción y administrativos</p> <p>Grupos homogéneos: Docentes, Administrativos y Directivos</p>

Fuente: Elaboración propia

- **Evaluación ambiental de higiene industrial:** Enuncia el método de muestreo y técnicas de análisis a utilizar, al igual que la estrategia del muestreo. También deberá estar descrita la periodicidad de las evaluaciones según categorías de riesgo.

El programa de riesgo epidemiológico que se está desarrollando, no contara con ningún muestreo, sino que se evaluara a la totalidad de la población del área de educación. Como técnica de análisis, se resalta la misma batería de riesgo psicosocial que especifica el método de calificación y la respectiva interpretación de los resultados. Por otra parte, y como se mencionó con anterioridad la periodicidad de la evaluación será la estipulada por la misma normativa.

A su vez, se resalta que el tipo de monitoreo a utilizar y teniendo en cuenta la clase de riesgo será el de exposición personal, orientado a hacer vigilancia del nivel de exposición de los trabajadores al agente de riesgo y su variación a través del tiempo.

- **Determinación de la exposición promedio ocupacional:** Dependiendo del tipo de agente y del tipo de muestreo, se deberá determinar la exposición del trabajador o del grupo homogéneo de exposición para la jornada de trabajo o los tiempos reales.

Para el riesgo psicosocial no se cuenta con valores límites permisibles previamente establecidos y por ende no se puede calcular el grado de riesgo ambiental, debido a la subjetividad del mismo. Es por ello, que se establece que el personal docente se encuentra en una categoría media partiendo de los resultados obtenidos en ambas baterías.

- **Elaboración de matrices de exposición laboral:** Para los factores de riesgo que tienen

efectivo acumulativo, se deben registrar los resultados de las evaluaciones en una matriz que permita determinar la tendencia de dicha exposición por oficios o para los grupos homogéneos, con el fin de que estos datos sean utilizados por el medio ocupacional para calcular la exposición acumulada al agente para cada trabajador en cada evaluación médica ocupacional. La tabla siguiente establece el formato para consignar la información, así como también los resultados realizados en la anterioridad.

Tabla 9. Clasificación general del riesgo psicosocial con base en la batería y grupos homogéneos

Oficios o grupos homogéneos	Clasificación del riesgo promedio de la batería de riesgo psicosocial		
	Año 2019	Año 2020	Año 2021
Docentes	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio
Administrativos	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio
Producción	Riesgo bajo	Riesgo bajo	No se ha realizado
Directivos	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio

Fuente: Elaboración propia

Vigilancia medica

Aquí, deberá detallarse la metodología para realizar los diferentes exámenes ocupacionales, con los objetivos específicos respectivos para cada actividad. Los casos que requieran confirmación o tratamiento deberán ser remitidos a la IPS y seguir procedimientos respectivos en caso de sospecha de enfermedad laboral.

- **Exámenes pre empleo:** Deben describirse los objetivos, exámenes de laboratorio, interrogatorio y examen físico, vigencia de las pruebas y aptitud para el cargo
- **Exámenes periódicos:** Adicional al apartado de los exámenes médicos de pre empleo para ese ítem se tendrán en cuenta recomendaciones realizadas por el personal médico, las

cuales deberá seguir el trabajador.

- **Exámenes médicos por cambio de cargo:** Basado en las condiciones de trabajo, debe determinarse si la persona modifica la intensidad de la exposición al factor de riesgo con el fin de establecer que examen médico realizar.
- **Exámenes médicos por exposición súbita a altos niveles:** Aplica si el agente objeto de vigilancia, puede generar efectos agudos en el trabajador.
- **Exámenes post – incapacidad:** Deberán registrarse las patologías o el tiempo de incapacidad que deberá ser sujeto de vigilancia medica
- **Exámenes de retiro:** Se debe determinar las condiciones de salud específicas y registrar si se presenta un cambio posiblemente atribuible a la exposición comprando historial clínico y ocupacional con las condiciones actuales al momento del retiro. Para los agentes que tienen efecto acumulativo, se deberá reforzar las recomendaciones a los trabajadores referentes a posibles efectos a la salud a largo plazo.

Para el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica en factores de riesgo psicosocial para el área de educación del Instituto San Pablo Apóstol, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Como parte del proceso de reclutamiento y selección se realizará una entrevista con el área de psicología de la organización, en donde adicional a la entrevista se realizarán pruebas psicométricas y cuestionarios como el 16 pf con la finalidad de analizar al candidato. Además, de evaluar antecedentes familiares o personales, estilos de vida y actividades extra ocupacionales

- De manera anual y como completo a los exámenes ocupacionales físicos periódicos, cada trabajador contara con una entrevista desde el área de psicología, con la finalidad de ayudar al empleado desde dicha área, esto ya sea con problemas personales, manejo de estrés, control de carga laboral y entre otros. Es importante, resaltar que las personas que deseen seguimiento psicológico permanente podrán hacerlo sin esperar la intervención anual. Además, dependiendo de los resultados de las baterías de riesgo psicosocial se desarrollarán programas individuales para abordar dicho riesgo.
- Si desde el área pertinente se considera pertinente remitir al trabajador ante la Entidad Prestadora de Salud (EPS), deberá realizarse desde el departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa para iniciar el seguimiento y posible enfermedad laboral.
- Cuando se realice el egreso del trabajador se realizará además una entrevista por parte de la psicóloga para generar un informe como parte de la historia laboral dentro de la empresa de cada empleado.

Es de destacar, que todo el seguimiento reposará de manera confidencial en la organización y únicamente será revelado con autorización del trabajador o si el mismo se requiere por parte de la EPS.

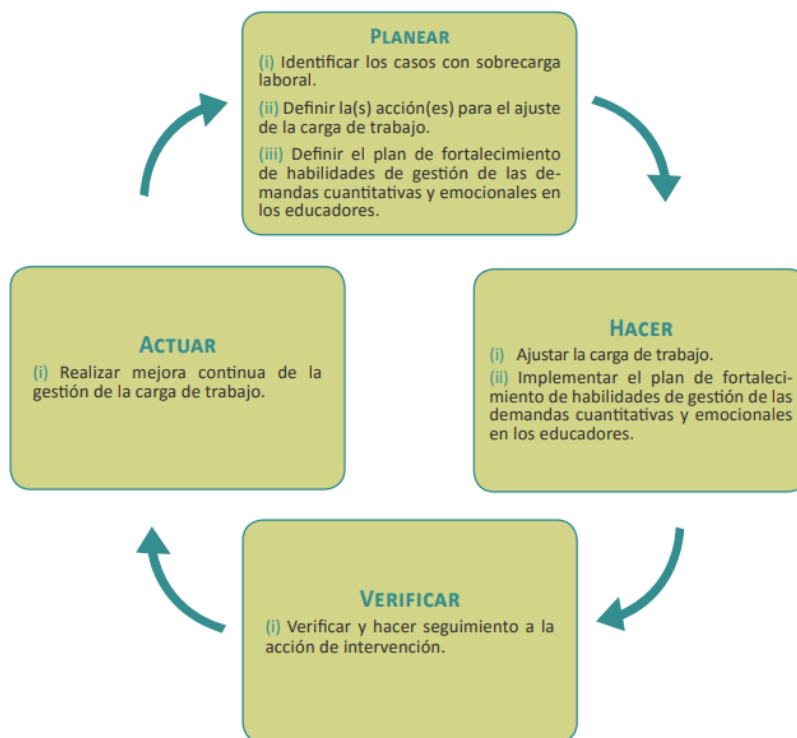
Intervención

A continuación, se especifica para la empresa los procedimientos a seguir para implementar y evaluar las medidas de control ya sean estas en el ambiente de trabajo y/o en el individuo. Para el caso del Instituto San Pablo Apóstol, se tomará como base el protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo – Practicas de trabajo saludable para educadores.

Intervención en la dimensión demandas de la jornada de trabajo

Para analizar que se debe realizar en este apartado con la finalidad de mejorar las condiciones de los docentes, administrativos y directivos del área educación, se presenta la siguiente imagen tomada del documento mencionado con anterioridad.

Imagen 8. Ciclo PHVA para la gestión de la carga laboral



Fuente: Ministerio de Trabajo y Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana “Protocolo de intervención de Factores Psicosociales en el Sector Educativo” (En línea) <https://sftp.laequidadseguros.coop/2020/arl-noviembre/07.%20PR%20sector%20educativo.pdf>

Para asegurar el ciclo de mejora continua PHVA, se realizarán las acciones consignadas en la siguiente tabla.

Tabla 10. Plan de acción de intervención en la dimensión demandas de las jornadas de trabajo

Actividad	¿Qué se va a hacer?	¿Cómo se va a hacer?	¿Cuándo se va a hacer?	Responsable de la acción
Identificación de casos con sobrecarga laboral	Reunión con coordinación académica para establecer la carga laboral por docente, cantidad de estudiantes que tienen, horas libres y otras actividades	Envío de correo electrónico para solicitar la preparación de la información que será presentada el día estipulado	Entre la primera y segunda semana de septiembre	Coordinador HSQ Psicólogo Coordinadores académicos
	Con base en el informe cuantitativo de los datos anteriores se presentará en reunión con dirección los resultados obtenidos para socializar las acciones a tomar		Entre la tercera y la cuarta semana de septiembre	Rector – Director General Coordinador HSQ Psicólogo Coordinadores académicos
Acciones para ajuste de la carga de trabajo	Establecimiento de direcciones de curso rotativas	Revisión de horarios y gestión de reuniones con el personal docente y rectoría	Mes de octubre de 2021	Rector – Director General Coordinadores académicos Personal docente
	Las materias con mayor importancia dentro de la educación de los estudiantes, es decir, las que tienen énfasis por parte del colegio contarán con una carga de 15% menos			
	Revisión de logros y programa educativo para analizar el sistema de evaluación con la finalidad de reducir estrés y demás problemáticas			
	Gestión y socialización de nuevos horarios académicos y Sistema Educativo de Evaluación (SIE)			
	Diseño de módulos de aprendizaje de carácter virtual para la minimización de preparación de material de clase	Reuniones con el personal docente para solicitar la preparación del material de los módulos virtuales	Entre Noviembre, Diciembre, Enero y Febrero de 2022	Rector - Director General Coordinadores académicos Personal docente
	Implementación de módulos de aprendizaje virtual	Reuniones con docentes, padres de familia y estudiantes	Entre Junio y Diciembre de 2022	Rector - Director General Coordinadores académicos Personal docente
Verificación de las acciones implementadas	Encuesta de apreciación de carga laboral	Reuniones, entrevistas y cuestionarios que permitan evidenciar que eficacia tuvieron las acciones que se implementaron	Enero de 2022	Rector - Director General Coordinador HSQ Psicólogo Coordinadores académicos
Revisión del avance del plan de trabajo	Reuniones con el personal pertinente presenciales o virtuales, seguimiento a cronograma	Envío de correo electrónico para solicitar la preparación de la información que será presentada el día estipulado	Todos los viernes finales de cada mes	Coordinador HSQ Psicólogo Coordinadores académicos
Mejora continua				

Fuente: Elaboración propia

Intervención en la dimensión retroalimentación del desempeño

Para esta dimensión, es importante recalcar que desde la auditoria de certificación calidad realizada para Abril del 2021 se plantearon varias acciones de mejora en cuanto a el proceso de evaluación de desempeño que realiza en la organización es por ello que se involucra el área de calidad para la gestión de este ítem. La tabla a continuación establece las actividades a realizar.

Tabla 11. Plan de acción de intervención en la dimensión de retroalimentación del desempeño

Actividad	¿Qué se va a hacer?	¿Cómo se va a hacer?	¿Cuándo se va a hacer?	Responsable de la acción
Verificación de la evaluación de desempeño actual	Programación de reunión para revisión de la evaluación de desempeño anual	Análisis del cuestionario actual de evaluación de desempeño y verificación de mecanismo para la socialización	Primera semana de Septiembre 2021	Coordinador HSQ Psicólogo Asistente de Talento Humano
	Revisión de las acciones generadas en el ítem anterior	Generación de informe para presentar ante dirección general con la finalidad de replantear la evaluación de desempeño actual	Segunda semana de Septiembre 2021	Coordinador HSQ Psicólogo Asistente de Talento Humano
Realización de nueva evaluación de desempeño y mecanismo de socialización de los resultados de la misma	Capacitación con la empresa gestora de calidad a la que pertenece el ISPA para replantear una nueva evaluación de desempeño	Solicitud vía correo electrónico al área de calidad para capacitación en diseño de nueva evaluación de desempeño	Tercera semana de Septiembre 2021	Coordinador HSQ Psicólogo Asistente de Talento Humano Empresa gestora de calidad
	Elaboración de nueva evaluación de desempeño y procedimiento de socialización de los resultados	Programar reunión para gestión y desarrollo de la nueva evaluación de desempeño	Cuarta semana de Septiembre 2021	Coordinador HSQ Psicólogo Asistente de Talento Humano
	Socialización a todo el personal de la calificación y manejo de la nueva evaluación de desempeño	Programación de capacitación para socializar nueva evaluación de desempeño	Primera semana de Octubre 2021	Coordinador HSQ Psicólogo Asistente de Talento Humano
	Desarrollo de evaluación de desempeño	Entrega de cuestionarios y generación de reuniones a todo el personal de manera organizada	Segunda semana de Noviembre 2021	Coordinador HSQ Psicólogo Asistente de Talento Humano Niveles de jefatura Todo el personal
Verificación de las acciones realizadas	Entrevistas al personal con un cuestionario prediseñado para analizar si las acciones tomadas fueron eficientes	Con base en tablas de muestreo escoger al azar cierto personal para platicar con ellos sobre el mecanismo nuevo de evaluación de desempeño	Primera y segunda semana de Enero 2022	Coordinador HSQ Psicólogo Asistente de Talento Humano

Fuente: Elaboración propia

Intervención en la dimensión participación y manejo del cambio

La intervención de esta dimensión se realiza con base en las entrevistas realizadas al personal directivo y la empresa asesora de calidad quienes recomiendan la realización de un procedimiento para generar dentro de la organización cambios que afecten todas las partes interesadas, sean estos clientes internos o externos, proveedores, entidades regulatorias, empresas cercanas y entre otros. A continuación, se establecen las recomendaciones pertinentes para que el área encargada desarrolle y socialice el nuevo proceso, así como también un pequeño cronograma de seguimiento a las acciones.

En primera medida se resalta que la gestión del cambio se categoriza en tres tipos: cambios en procesos y recursos, cambios en la cultura y cambios en la estructura de la organización. Además, la transformación en las empresas se realiza por múltiples razones entre las cuales se destacan:

- Reestructuración de áreas por el ingreso de personal
- Introducción de plataformas tecnológicas, softwares y entre otros
- Introducción de nuevas líneas de negocio, productos o servicios
- Nuevos procedimientos en las metodologías del trabajo

A su vez, es importante manejar el siguiente paso a paso para realizar una adecuada gestión del cambio:

- Detección de la situación actual y descripción de lo que se pretende conseguir
- Estudio del impacto que pueda generar cualquier alteración
- Descripción de las acciones para asegurar el bajo impacto de la gestión del cambio

- Establecimiento de los recursos disponibles
- Estudio de la rentabilidad de la gestión del cambio
- Implementación del cambio
- Seguimiento a la gestión del cambio

Finalmente, en la siguiente tabla se establece un cronograma de seguimiento:

Tabla 12. Plan de acción de intervención en la dimensión participación y manejo del cambio

Actividad	¿Qué se va a hacer?	¿Cómo se va a hacer?	¿Cuándo se va a hacer?	Responsable de la acción
Realización de procedimiento de participación y manejo del cambio	Programación de reunión con el personal de calidad para manejo de indicaciones pertinentes	Envío de correo electrónico para gestión de reunión y preparación de información	Primera semana de Septiembre 2021	Coordinador HSQ
	Revisados los lineamientos se procede a desarrollar el respectivo procedimiento documental	Con participación del personal respectivo se diseña el documento con mecanismo de mesa redonda	Segunda semana de Septiembre 2021	Coordinador HSQ Empresa gestora de calidad
Socialización e implementación de procedimiento de participación y manejo del cambio	Programación de reunión con la empresa gestora de calidad a la que pertenece el ISPA para socializar el nuevo procedimiento	vía correo electrónico, reuniones presenciales y/o asincrónicas	Tercera semana de Septiembre 2021	Coordinador HSQ Empresa gestora de calidad
Verificación de las acciones realizadas	Entrevistas al personal con un cuestionario prediseñado para analizar si las acciones tomadas fueron eficientes	Con base en tablas de muestreo escoger al azar cierto personal para platicar con ellos sobre el mecanismo nuevo	Cuando se utilice por primera vez el procedimiento	Coordinador HSQ Empresa gestora de calidad

Fuente: Elaboración propia

Intervención en la dimensión de capacitación

Dentro de la organización se realizan capacitaciones al personal a partir de tres áreas: Seguridad y Salud en el Trabajo, calidad y talento humano. Sin embargo, en cuanto al desarrollo propio de la labor es decir instruir al personal asociado al área de educación en métodos de enseñanza, manejo de tecnología y entre otros es una debilidad con la que cuenta el ISPA, que quedo también planteada dentro de las observaciones en la auditoria de calidad periodo 2021 y también se ve reflejada en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial que desarrolla este documento, es por ello que se considera pertinente diseñar un programa de

entrenamiento e inducción con los ítems reflejados a continuación:

- Todo el personal asociado al área de educación deberá realizar el diplomado del Sistema Educativo de la Arquidiócesis de Bogotá (SEAB) el cual aborda nuevas temáticas asociadas al desarrollo del aprendizaje en los estudiantes.
- La inducción al personal de educación se realizará por tres cargos dentro de la organización: asistente de talento humano, coordinador académico de la sede y coordinador HSQ. Esto, con la finalidad de instruir al nuevo trabajador en temas generales y específicos, así como también de los sistemas de gestión con los que cuenta la organización.
- De manera anual, se le solicitara al coordinador académico un cronograma y presupuesto de capacitaciones asociadas a educación para aprobación con base en el presupuesto del año inmediatamente siguiente.
- Dentro de la reinducción obligatoria que se realiza a todo el personal se abordara un espacio para calificar el plan de capacitaciones con el que cuenta la organización.

Intervención en la dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

En Colombia existen diferentes premios que resaltan la labor de los docentes en el proceso de enseñanza y es por ello por lo que desde la rectoría se considera relevante hacer partícipe a la institución en estos y así fomentar en los profesores el desarrollo de habilidades y conocimientos, partiendo además de que el Instituto San Pablo Apóstol se encuentra dentro de los primeros cincuenta lugares en la posición de las pruebas Saber 11 que efectúa el ICFES a nivel nacional. Para ello a continuación, se presenta una tabla con los principales premios a nivel nacional de ratificación a los educadores del país, la cual se presentará al área directiva

para la escogencia de cual se adapta más al énfasis del colegio.

En palabras del Director General y Rector de la institución, se considera que aplicar a estos reconocimientos fomenta en los profesores un espíritu de competencia sana en donde se evita la rutina y se genera un ambiente de innovación y aprovechamiento de las habilidades y los conocimientos de los docentes para si lograr un objetivo común que con los recursos del colegio lograra llevarse a feliz término.

Tabla 13. Reconocimientos más importantes a la labor docente en el país

Nombre del reconocimiento	¿Qué se premia?	Observaciones
Premio Nacional al Docente - BBVA	la innovación de los docentes y los invita a seguir transformando los proyectos de vida de niños y jóvenes	Al premio al Docente 2019 del BBVA se presentaron más de 1.600 docentes de todo el país, quienes se inscribieron en tres categorías: propuestas innovadoras, propuesta con enfoque digital y experiencias convencionales de lectura y escritura.
Premio compartir al maestro	Es un homenaje a los maestros y rectores más sobresalientes del país, con el objetivo de promover la valoración social de su labor, visibilizar sus prácticas pedagógicas y apoyar su profesionalización. Además, cuenta con versiones locales en algunas regiones del país, en donde se han encontrado organizaciones aliadas para premiar a los mejores maestros y rectores del país.	El Premio Compartir al Maestro le hace un reconocimiento al docente profesional, es decir, aquel que de manera sistemática y reflexiva es capaz de identificar y definir los problemas didácticos a los que se enfrenta, diseñando, implementando y evaluando propuestas para resolverlos. Pero también, que comunica su experiencia y es exitoso en los resultados referentes a la formación de sus estudiantes.
Noche de los mejores - Ministerio de Educación Nacional	Con el fin de premiar a las instituciones y personas que se han destacado en el año en el sector educativo, el Ministerio de Educación creó los premios “Noche de los mejores”. Dicha velada resaltó el trabajo de docentes, rectores y estudiantes	Los reconocimientos que se entregan en esta noche del año hacen parte de un proceso de construcción en equipo en el que las familias, los secretarios de Educación, los rectores, los docentes, las instituciones y todos los actores del sector suman y contribuyen a un gran pacto por la educación”, resaltó la ministra de Educación, María Victoria Angulo, durante esta ceremonia
Premio Santillana	La Fundación Santillana para Iberoamérica define como experiencias pedagógicas, aquellas iniciativas innovadoras implementadas en las instituciones educativas con el fin de fortalecer las competencias y de contribuir al desarrollo personal de los niños, de las niñas y de los jóvenes. Estas iniciativas se enmarcan en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), se integran en el cumplimiento de los objetivos curriculares y suponen la participación decidida de la comunidad educativa. En todos los casos deben contar con evidencias de su implementación.	En el año 2021 el Premio Santillana se convoca alrededor del tema “Experiencias pedagógicas con participación activa de los alumnos para vivir en democracia”, teniendo en cuenta que la Ley General de Educación establece como uno de los fines de la educación: La formación en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos, a la paz, a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad, así como al ejercicio de la tolerancia y de la libertad.

Fuente: Elaboración propia

Intervención en las dimensiones extralaborales

Es conocido que la intervención en factores internos en las organizaciones es compleja, por ende, la aplicación de estrategias a fuentes externas será aún más complicada pues son ítems de difícil control. Las dimensiones que presentaron un cambio significativo de carácter negativo fueron comunicación y relaciones interpersonales, tiempo fuera del trabajo en influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo para las cuales la empresa realiza las siguientes acciones:

- Se ha identificado que las condiciones en que viven los trabajadores es un factor relevante, por ello se destaca que la organización al ser una entidad perteneciente a la Arquidiócesis de Bogotá cuenta con programas de subsidios y financiación para vivienda, vehículo y educación para el trabajador y su familia. Además, durante los más de cincuenta años que lleva la empresa se han donado setenta (70) casas en la ciudad para los empleados que son parte de la empresa.
- Se cuenta con programa de becas para los hijos de los empleados, es decir que los trabajadores no pagan por la educación que se imparte en el colegio para sus hijos.
- Dentro del área de talento humano se tiene como política el hacer carrera dentro de la organización, además de la vinculación de personas el núcleo familiar a la empresa y es por ello que se ofrece estabilidad laboral no solo al empleado sino a las personas que el ingrese a la compañía.
- Se realizan donaciones de mercado mensuales para los trabajadores sin ningún costo o descuento del salario normal.
- La organización cuenta con fincas y casas de descanso en el departamento del Meta, para contribuir a la recreación del empleado y su familia

- La organización cuenta con comedores para la hora del almuerzo en donde al trabajador se le descuenta únicamente el valor de \$2.000 por plato de comida desde nomina con la finalidad de subsidiar en cierta parte la alimentación.

Partiendo de lo anterior y en la gestión del entorno fuera de la organización para el trabajador la empresa ya realiza un sinnúmero de acciones para las cuales se considera pertinente continuar e incluir talleres de oratoria, manejo de estrés, comunicación asertiva y entre otros en compañía de la ARL de la organización, caja de compensación y demás entidades para el trabajador y su familia con la finalidad de contribuir además en la salud mental de quienes hacen parte de la comunidad ISPA.